

大学教員に対する業務命令(配転命令)拒否 を理由とする普通解雇の有効性

——学校法人越原学園（名古屋女子大学）事件・名古屋高判
平26.7.4労判1101号65頁、名古屋地判平26.2.13労判1101号71頁——

日野 勝吾⁽¹⁾

The Effectiveness of the Dismissal on the Grounds of Duties Instruction Violations of Professor of University

HINO, Shogo

Abstract

This paper, as reason and that the professor of the University has refused to duties instructions that are instructions from the university, since dismissed, is intended to examine the cases that statute of limitations in search of confirmation such as invalid dismissal the university as the other party.

要 約

本稿では、大学教授がその使用者から命じられた配置転換命令を拒否したことを理由として、解雇処分を受けたことにつき、同人が解雇無効に係る確認訴訟を提起した事案について検討を図り、配転命令権の合理的範囲を研究するものである。

キーワード

大学教授 (University professor)

労働契約 (Labor contract)

業務命令 (Orders)

(1) 尚美学園大学総合政策学部非常勤講師、淑徳大学コミュニティ政策学部助教、高崎商科大学商学部兼任講師。

配転命令 (Transfers within a Single Company)

普通解雇 (Dismissal)

はじめに

本稿は、私立大学における教員が使用者から命ぜられた教職員研修室勤務に係る業務命令（配転命令）につき、それを拒否したことなどを理由として、普通解雇の処分を受けたことから、使用者を相手方として解雇無効の確認等を求めて出訴した事案を検討するものである。

周知のとおり、昨今の大学を取り巻く環境は非常に厳しく、大学教員の任期制を法律上認めた、「大学の教員等の任期に関する法律」（平成九年六月十三日法律第八十二号）を端緒にしながら、大学教員の雇用そのものが争われるケースが増加しつつある。例えば、研究・教育水準及び社会活動（アウトリーチ活動）実績が極めて高い教員にあっても、任期満了等を理由にして労働契約を終了させるパターンが顕著であり、筆者自身もそうした教員の働哭に接することもある。

同法第1条によると、「大学等において多様な知識又は経験を有する教員等相互の学問的交流が不断に行われる状況を創出することが大学等における教育研究の活性化にとって重要であることにかんがみ、任期を定めることができる場合その他教員等の任期について必要な事項を定めることにより、大学等への多様な人材の受入れを図り、もって大学等における教育研究の進展に寄与すること」を目的としている。しかし、現実には、同法の趣旨・目的である「教員の流動性向上による教育研究の活性化」は表面的に留まっており、教員自身の雇用不安から、挑戦的な研究・教育はリスクがあるとして敬遠せざるを得ず、他の大学や研究機関等との人材交流も逡巡している傾向にある。そうなると教員自身の能力を高めることや、大学における教育研究の活性化にも影響が生じうる。

以下では、上記の問題意識を踏まえつつ、学校法人越原学園（名古屋女子大学）事件（名古屋高判平26.7.4労判1101号65頁、名古屋地判平26.2.13労判1101号71頁）を取り上げて、大学教員に対する業務命令（配転命令）拒否を理由とする普通解雇の有効性について考察する⁽²⁾。

1. 事実

(1) 当事者

X（原告、被控訴人）は、平成2年4月、名古屋女子大学文学部国際言語学科のフランス語講師として採用され、平成6年に助教授、平成15年に教授に昇格したものである。なお、専門はフランス語教授法とフランス哲学である。一方、Y（被告、控訴人）は、学校法人越原学園であり、

(2) 本稿は、日野勝吾「重要労働判例解説 大学専任教員に対する教職員研修室異動命令の拒否を理由とする解雇の効力」季刊労働法第251号（労働開発研究会・2015年）を大幅に加筆して、特に主要な争点を中心にしながら具体的に関連する裁判例を用いて検討を深めたものである。なお、併せて本稿は第55回国學院専修労働判例研究会での各会員からの大変有益な示唆に基づいている。ここに感謝の念を付しておきたい。

名古屋女子大学（昭和39年開設）、名古屋女子大学短期大学部などの大学等の施設を設置し、経営している学校法人である。

（2）事件の経緯

平成2年4月、Xは、Yの経営する名古屋女子大学文学部国際言語学科講師に採用されて以降、同大学に勤務していたが、平成19年4月、Yは教職員研修室規程を制定し、教職員の資質向上のためにとして研修室が設置された。なお、研修室の勤務を命じられたのは、Xの他に4名の教職員で、いずれも大学組合の組合員（Xは執行委員長、他の教職員も書記長、副委員長がいた）⁽³⁾。職務・作業内容は、Y創立者の伝記要約作業やタックシール貼付等であり、事務職員の業務に酷似するものであった。平成20年4月、同大学教職員組合（以下、「大学組合」）結成と同時に組合に加入し、Xは大学組合の執行委員長に就任した。

その後、平成23年3月、YからXに対し、次のような書面を交付された。すなわち、「4月1日付けで教職員研修室を兼務するにあたり、先に提出の平成23年度予算使途計画における予算執行の目的を、本学教員としての資質向上に資するものに限定し、具体的には、教員倫理観の向上、正しい学生指導方法、FDの理解促進等に関するものに限り教育研究費予算の使用を認めるものとします。」等と記載された書面を交付された。

平成23年4月、YはXに対し、法人本部教職員研修室勤務（兼務）を命じた（ここで命じられた内容からすれば、本来、「業務命令」が的確であると思料するが、以下では、便宜上、「本件配転命令」という）。なお、Xの研究室は天白学舎に存置していたが、教職員研修室（事務職員事務室内の片隅）は汐路学舎に存置していた（公共交通機関等を利用して片道50分程度かかるものであった）。同月Yは、Xを即日普通解雇（以下、「本件解雇」）とした。解雇理由書は次のとおりである。すなわち、「貴殿は、平成23年4月1日付け教職員研修室（兼務）の異動命令を拒否したため、就業規則23条第1項第3号に該当するものとして、普通解雇に処したものである。」と記されていた。なお、Yの就業規則23条には、「23条（解雇）…教職員が次の各号の1に該当するときは、法令の定める手続により解雇する。…(3) 正当な事由なくして職務の配置換えを拒否した場合」と規定されていた。

（3）請求

Xは、本件解雇は無効であるとして、Yに対し、(1)地位確認、(2)未払賃金の支払（平成23年4月の未払分30万6327円、平成23年5月の未払分51万9686円。計82万6013円（遅延損害金を含む）、(3)将来賃金の支払（平成23年6月以降給与として月額51万9686円（遅延損害金を含む））を求めた。

2. 争点

【争点1】本件配転命令の有効性

ア 異職種配転であるか否か

(3) 別件訴訟として、不当業務命令差止仮処分決定（名古屋地決平成24年3月13日判例集未搭載）や、Yが大学組合のビラによって名誉毀損を受けたとしてXへの損害賠償請求を棄却した判決（名古屋高判平成26年10月10日判例集未搭載）がある。

- イ 業務上の必要性の有無
- ウ 著しい不利益の有無
- エ 不当な目的の有無
- オ 不当労働行為の有無
- カ 手続違背の違法の有無
- キ 信義則に反するか否か

【争点2】 本件解雇の有効性

3. 判旨

【第1審】(名古屋地裁民事第1部：平成23年(ワ)第2000号)

(X請求認容)

【争点1】

Yの就業規則に基づき、Yは「個別的同意なしに労働者に配転命令を出すことができる。しかし、職種が限定されている職員を他の異職種へ配転する場合には、原則として同職員の同意が必要というべきであるし、そのような場合でなくとも、配転命令に業務上の必要性が存しない場合、配転命令が不当な動機目的をもってなされた場合、若しくは労働者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場合には、当該配転命令は権利の濫用となる（東亜ペイント事件・最高裁判所昭和61年7月14日判決・集民148号281頁参照）。」

それを踏まえ、「本件配転命令は、名古屋女子大学の教授であるXに対し、教職員研修室の兼務を命じるものであり、教授の地位そのものには変動がないこと、Xの主張を前提としても教職員研修室の業務を兼務した場合でもなお授業等の活動を行うことは可能であるから、本件配転命令が異職種への配転を命じるものであるとは認められない」ものの、X以外の教職員研修室へ配属された教職員らの職務内容等に鑑みると、Yの「業務との関連性を否定できないものの、客観的に見ると関連性が薄く、目的もはっきりしないものであるといわざるを得ない。」「したがって、本件配転命令が、…業務上の目的・必要性があって出されたものであるというには疑問がある。」

「Xのみならず、X以外に教職員研修室での勤務を命じられた者についても人選の合理性に疑問があることからすると、人選は恣意的に行われていると認めるのが相当である。」

Xに対する本件配転命令についても、「当時、Yが主張するような業務を担当してもらう目的で、その担当者としてXがふさわしいとXが判断して行ったものというには、極めて疑問がある。」「むしろ、Xを教職員研修室に勤務する教職員として選任したことに関するYの主張が不合理であることからすると、そもそもYは別の目的をもって原告に対する本件配転命令を出したものと考えざるを得ない。」

他の教職員らが教職員研修室で遂行した作業は、「教職員に対する研修を行う立場の担当者が行う業務というよりは、室員として配属となった教職員に対しYが行う研修と位置付けるのが相当かつ妥当なものである。」「一見すると教職員に対する研修を行う立場にある者に求められる知

識（Yの歴史・理念・方針等に対するものも含む）及び技能の習得を図ることを目的として行われているようであるが、その実質はYの運営方針等に批判的な言動を封じ込め、あるいはことさら知識・技能の不足をあげつらい、また、あえて無意味・手間のかかる単純作業に従事させるなどして、心理的圧迫、精神的苦痛を与えることを目的として行われていると考えざるを得ない。なお、教職員研修室勤務を命じられた教職員らは「いずれも大学組合の組合員である」。

「以上の事情を総合考慮すると、Yが教職員研修室への異動を命じる職員が大学組合の組合員である場合には、その選任は恣意的に行われており、その異動命令の目的は、組合活動を封じ込め、あるいは職員に対しことさら知識・技能の不足をあげつらい、また、あえて無意味・手間のかかる単純作業に従事させるなどして、当該教職員の自尊心を傷つけ、心理的圧迫・精神的苦痛を与え、これに耐えられない者についてはそのまま退職に追い込み、これに反発する者については懲戒処分を出した上で、最終的には解雇処分をすることにあると認めるのが相当である。」

「以上によれば、本件配転命令は、業務上正当かつ合理的な理由や人選の合理性はないのみならず、Xに対し不当な目的をもって行われたもので、不当労働行為にも該当するというべきであり、「その余の点（著しい不利益の有無、手続違背の違法の有無、信義則に反するか否か）について判断するまでもなく、本件配転命令は違法であって、無効というべきである。」

【争点2】

「本件解雇は、原告が本件配転命令に従わなかったことを理由とするものである。…本件配転命令は無効であるから、これに従わなかったことを理由とする本件解雇は、その前提を欠くことになる。したがって、本件解雇は、そもそも客観的な合理性を欠いているから、権利を濫用したものであるとして、無効というべきである。」

原判決を不服としてYが控訴するとともに、Xも平成23年度から25年度の夏期手当及び年末手当等を求めて請求拡張、平成23年4月分の未払給与額についての請求を減縮する旨の附帯控訴を行った。

【第2審】（名古屋高裁民事第4部：平成26年（ネ）第223号/平成26年（ネ）第363号）

（Y控訴棄却）

（【争点1】及び【争点2】に関して、原判決を維持した上で、夏期・期末手当の請求拡張にかかるXの附帯控訴について、）Xに「支給された平成23年度から平成25年度の夏期手当及び年末手当は、Yの理事会において…支給率が決定され、各支給日に支給されているから、XがYから支払われるべき平成23年度から平成25年度の夏期手当及び年末手当並びに…遅延損害金の支払を求め部分も、理由があるから認容すべきである。」

「Yは、具体的に誰に対して配転命令を出すかについては、使用者側に相当広い裁量権があるとして、別段組合員を狙い撃ちにはしているのではなく、学内行政に対する貢献度が低い、すなわち、あからさまに言えば比較的暇な教員を選ぶと、結果的に組合員に当たるにすぎず、Yには、Xに様々な問題行動があったればこそ、Xを教職員研修室に配属することがYの行動に良い影響

を与えるのではないかとの目論見もあったなどと主張」するが、「様々な問題行動のある人物を教職員に対する研修を実施する立場にある教職員研修室の室員に選任するのはむしろ不合理というべきであって、上記Yの目論見をもって業務上の必要性があるといえるものではないから、上記Yの主張は採用できない。」

（なお、Yは、これを不服として最高裁に対し上告受理申立てをしたが、最高裁は平成26年9月12日、上告不受理としたため、本判決を確定した。）

4. 本件の検討

私見として、原判決・本判決が異職種配転であることを認めなかった点を除いて、判旨の結論に賛成である。

(1) 原判決・本判決の意義・特徴

原判決の一般論では、東亜ペイント事件最高裁判決（最二小判昭和61年7月14日労判477号6頁）の判断基準（①業務上の必要性の有無、②不当な動機目的の有無、③通常甘受すべき程度を超える不利益の有無）に依拠している点はこれまでの裁判例を踏襲しているものといえる。しかしながら、就業規則上の根拠規定に基づく配転命令権の根拠のみを前提にして、業務上の必要性を短絡的に認め、具体的内容と経緯を踏まえ、教職員研修室勤務を命じられた他の教職員らの職務・作業内容等を取り上げて、「業務上正当かつ合理的な理由や人選の合理性はないのみならず、Xに対し不当な目的をもって行われた」（原判決）と判示している。当然の理ではあるが、組合員をターゲットとしている点につき、人選の合理性に疑義がある点を強調していることは評価できよう。結論として、本件配転命令は不当労働行為に該当すると判示しているものの、不当労働行為該当性判断に至るプロセスに関する事実認定は曖昧であるといつてよい。

特徴的なのは、本件では大学教授を教職員研修室に配置すること自体、その地位に変動がなく授業も担当しているので異職種配転ではなく、個別同意を要しないとした点である。職種の限定合意の存否の認定にあたり、就業規則上の根拠規定のみをもって認定するに留まり、「大学教員」としての職種の専門性は考慮されず、事務職と教育職の区分・差異等の隔たりがなくなりつつあるといえる。私見としては、異職種配転については、認定事実（教職員研修室勤務を命じられた他の教職員らの職務・作業内容）を踏まえれば、実質上、異職種に転換したものと見てよいのではないかと考える。

また、いわゆる「追出し部屋」⁽⁴⁾への配転（業務命令）である点を認定した点も評価できる（原判決では、「心理的圧迫、精神的苦痛を与えることを目的として行われていると考えざるを得ない」と判示している）。

なお、本事例の特色を述べるとすれば、組合員をターゲットにし、「教職員の業務遂行にかかる能力向上のための業務に従事」という建前のもとで、退職に追い込むための「嫌がらせ」

(4) この点、本件はリコー（子会社出向）事件（東京地判平成25年11月12日労判1085号19頁）に類似する点がある。

目的として、大学教員（研究・教育）を職員と同格の「追出し部屋」（教職員研修室）へ異動させるという悪質な事例とも評価しうる。

（２）配転命令権の根拠と存否

配転とは、「従業員の配置の変更であって、職務内容または勤務場所が相当の長期間にわたって変更されるもの」⁽⁵⁾をいう。史的背景からみると、配転（柔軟な労働条件変更）はわが国における長期雇用システムの中での雇用保障機能を持つといえる（人事管理手段の一貫）⁽⁶⁾。長期雇用システムが徐々に瓦解している現在においては、雇用形態の多様化が叫ばれ、個別合意を経ない配転命令の合理性が疑われる。例えば、労働契約法（以下、「労契法」という）の合意原則と就業規則との関係や、労働条件の合理的変更のあり方にも影響が及ぶといえる。

ところで、配転命令権の根拠については、学説上、包括的合意説、契約説に大別されている⁽⁷⁾。最高裁判決（東亜ペイント事件）はその立場を明らかにしていないが、就業規則に配転命令に係る根拠規定が存する限り、両説に差は生じない。

原・本判決では、Yは就業規則（「学園は、必要があるときは教職員に対し、降格あるいは配置換え等職務の変更を命じ、また、他の職務に対し協力を命ずることがある。」就業規則20条2項）に基づき、「個別的同意なしに労働者に配転命令を出すことができる。」とし、あくまで東亜ペイント事件最高裁判決以降の趨勢に基づきながら、包括的合意説に寄った契約説の立場を明らかにしている。

（３）職種無限定の許容性へ変更

Yの就業規則によると、「必要があるときは…職務の変更を命じ…他の職務に対し協力を命ずることがある」と定めており、原・本判決もこれを根拠にして、包括的な配転命令権を肯定する。採用にあたって、研究・教育職という職種限定の明示の合意がある場合はもちろん、黙示の（職種限定）合意（本件の場合は、文学部講師として採用されている事実があるが、当時、どのような契約内容で契約締結に至ったか、事実認定がなく、判然としない）がある場合は、労契法7条但書に基づいて、個別合意を優先させることになるのではないと思われる。

労働者の職種に対する期待、キャリア形成の観点（特に本件では大学教員という性質上）からも、実質上（裁判所が認定しているように、たとえ職位・講義コマがあろうとも、事実上、事務職に酷似する職務・作業内容がほとんどを占めている）、異職種配転といわざるを得ず、本件はあくまで個別合意を得るべき重大な労働条件変更のケースであるといえる⁽⁸⁾。

(5) 菅野和夫『労働法（第10版）』512頁（弘文堂・2013年）。

(6) 奥田香子「配転」労働法の争点〔第4版〕54頁（有斐閣・2014年）他。

(7) 山川隆一『雇用関係法（第3版）』92頁（新世社・2003年）。

(8) 電々公社広島中央電報局・日本電信電話事件（広島地判昭和63年7月26日労民集39巻4号270頁）は、「労働の種類、態様、勤務場所は、労働提供の具体的な内容をなすものであり、併せて労働者の生活にとって極めて重要な意義を有するのであるから、労働契約の内容をなすものというべきであり、労働の種類、態様、勤務場所の変更は、労働契約の内容を変更するものであって、当該労働契約によってあらかじめ合意された範囲を超える労働の種類、態様、勤務場所の変更は、労働者の個別的な合意がない場合においては、使用者の一方的命令によってはこれをなし得ないものと解すべきである」とし、労働条件変更として個別合意を求めている。

(4) 配転命令権の濫用

配転の法的効力をめぐっては、配転命令権行使の権利の濫用の有無が大きく問題となり（労契法3条5項）、本件も同様の争点設定を行っている。既述のとおり、下記の東亜ペイント事件最高裁判決の判断枠組みに沿った裁判例は多数存しており、本件も同様であるといえる。

【東亜ペイント事件最高裁判決の判断枠組み】

- ①業務上の必要性がない場合、または、業務上の必要性が存する場合
- ②他の不当な動機目的が認められる場合
- ③労働者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場合等特段の事情の存する場合
⇒当該配転命令は権利濫用として無効とされる

一般的には、上記①の要件（人選の合理性を含む）については、容易に肯定し、それを優先する傾向にある⁽⁹⁾。そうすると、判例法上、いわゆる制約法理として機能しておらず、各要件の比較衡量が困難な状態にあると言わざるを得ない。なお、上記①のタイプとして、(ア) 定期異動型（ローテーション人事）、(イ) 経営政策上の必要性に基づく異動、(ウ) 懲戒的異動がある⁽¹⁰⁾。本件は（ウ）のタイプに属するといえる。（ウ）のタイプは、労働者の成績不良・業務不適格性等を理由にして再教育・研修の一環として配転命令の必要性を導くケースが多い。いわゆる「追出し部屋」のケースのように、一見すると業務上の必要性が認められそうだが、実態は退職に追い込む手法として利用される。以下で仔細に検討するが、上記②の要件との関連性が問題となる。

過去の裁判例では、上記①の考慮要素として、「配転対象者の人選の合理性・妥当性」の認定が甘かったが、特に原判決では、他の教職員の職務・作業の実態を踏まえながら、「人選の合理性はない」としている点は意義深い。

上記②の要件は、法令違反や差別的意図、嫌がらせ目的等の存在があげられるが、動機の競合（業務の必要性和不当な動機目的）の問題につながる。本件では、配転による職務への期待性が疑問視され、職務内容の程度の低さ等を認定して、不当な動機目的を認定する。なお、業務上の必要性もないとはいえないとしている。補充的に不当労働行為該当性（労組法7条）を認めている点については、該当性が明らかであることは自明の理ではあるが、業務上の必要性を認めつつ、不当な動機目的を認めたケースとしては目新しい。そうした意味においては、不当な動機目的を認める裁判例が少ないなか、原・本判決はそれを認めたケースとして有意であるといえよう。

他方、上記③の要件については、一般的に、労働者側に同情すべき重大な事情の存在が権利濫用の判断に大きな役割を担っていたが、近時の裁判例によると、育児介護休業法改正（26条）、

(9) 秋田成就「雇用慣行と配置転換・出向」秋田成就編『日本の雇用慣行の変化と法』96頁（法政大学出版社・1993年）。

(10) 藤内和公「人事制度」日本労働法学会編『21世紀の労働法「第4巻」』260頁以下（有斐閣・2000年）。

ワーク・ライフ・バランス（労契法3条3項）等の影響を受けている。原・本判決では上記③に関しては明確な判断はしていない。労働者の職種に対する期待、キャリア形成の観点からの不利益性について触れて欲しいところである⁽¹¹⁾。

(5) 関連する従来先例

配転をめぐる裁判例は数多いが、特に、①異職種変更、及び②不当な動機目的について争点となった裁判例に絞って、以下、これまでの裁判例をまとめておきたい。

【①異職種変更の合理性判断】

- ◆ 日野自動車事件（東京地判昭和42年6月16日労民集18巻3号648頁）
「労働契約所定の労務の種類ないし範囲を超えた配置転換命令を拒否したことは懲戒処分
の条項に該当せず、これを理由とする解雇の意思表示は、権利の濫用に当り、無効である。」
- ◆ 国家公務員共済組合連合会事件（仙台地判昭和48年5月21日判時716号97頁）
「病院において看護婦として雇用した者を労務職たる洗濯場勤務に配置転換し10年余を経
過していても、同人の明示ないし黙示の同意がない以上、労働契約に違反し無効であり、
使用者は同人を看護婦の職務に従事させ、右配置転換により被つた損害を賠償する義務が
ある。」
- ◆ 東亜石油事件（東京高判昭和51年7月19日労民集27巻3、4号397頁）
「転勤及び職務の変更（「配転」）を命ぜられたときは、…命令が労使間の信義則に反する
等特段の事情がない限り、これに従うべき労働契約上の義務がある。…配転拒否を理由と
する懲戒解雇は、解雇権の濫用に当たらない。」
- ◆ 日本テレビ放送網事件（東京地決昭和51年7月23日労判257号23頁）
アナウンサー専門の採用試験に合格し、20年近く一貫してアナウンス業務に従事してきた
者が、一般事務職への配転を命じられたが、「被申請人が申請人の配転の理由として主張
する事実をもつて申請人の承諾に代置することができないかぎり（本件においてはそのよ
うな代置は不可能というべきである。）、本件配転命令は、その合理性の有無を問題にする
までもなく、その効力を有しない。」
- ◆ 大成会福岡記念病院事件（福岡地決昭和58年2月24日労判404号25頁）
病院の臨床検査室に臨床検査技師、RI（ラジオ・アイソトープ）検査技師、臨床検査技師
助手等として勤務する職員らを、外来受付担当のカルテの整理業務、病室の清掃・汚れ物
の回収・洗濯等の業務、リハビリテーション助手業務等に配置転換する旨の命令が、職種
変更の申込に過ぎず同人らの同意がない以上何らの法的効果も生じない。
- ◆ 金井学園福井工大事件（福井地判昭和62年3月27日労判494号54頁）
建学の精神に反する反抗的態度、担当を必要とする講義時間がないこと等を理由とする大
学助教授の解任、事務職への職務変更命令につき、「本件職務変更は、労働契約に違反す
るものである…被告が、このような職務変更を行つたのは、違法な措置であり、更にこれ

(11) 例えば、エルメスジャポン事件（東京地判平成22年2月8日労経速2067号21頁）等。

に引続いて行われた本件解雇は、本件職務変更が有効になされたことを前提とするもので、前提を欠き無効である」。

◆ 日産自動車村山工場事件（最一小判平成元年12月7日労判554号6頁）

機械工募集に応じて自動車メーカーで17年から24年にわたって従事した者が、生産体制の再編により、組立工に配転を命じられたことにつき、「上告人らを機械工以外の職種には一切就かせないという趣旨の職種限定の合意が明示又は黙示に成立したものとまでは認めることができず、上告人らについても、業務運営上必要がある場合には、その必要に応じ、個別的同意なしに職種の変更等を命令する権限が被上告人に留保されていたとみるべき」。

◆ 新日本通信事件（大阪地判平成9年3月24日労判715号42頁）

「被告は、原告が被告の社風に合わないと考えており、原告を退職させたいとの意図を持っていたと推認されること、行司部長らは、本件配転命令を発するに当たり、原告に幾度となく退職勧告を行っていること、…被告は、原告が家庭の事情で転勤ができないことを知っており、本件配転命令を出せば原告が転勤を拒否するであろうことを十分に予測したうえで本件配転命令に及んだことが明らかであること等の事実を照らせば、本件配転命令は、業務上の必要性がないのに、原告を退職させることを主たる目的として発せられたものであると推認するのが相当である」。

◆ ヤマトセキュリティ事件（大阪地決平成9年6月10日労判720号55頁）

「債権者と債務者会社の間には社長秘書業務を含む事務系業務の社員として採用する旨の合意がなされ」ており、「就業規程一〇条の適用はなく、警備業務への職種の変更については個別の同意が必要である。」「仮に、就業規程一〇条の適用があるとしても、雇用契約当初においてなされた合意の状況、債権者は警備業務への配転命令がなされた当時四七歳の全く警備業務の教育さえ受けたことのない女子であること、…債権者の五級職としての地位からの労働条件の切り下げがなされ得る状況が存したことの諸事情に照らせば、債権者における警備職への配転命令拒否には正当な理由があったものというべきである。」

◆ 九州朝日放送事件（最一小判平成10年9月10日労判757号20頁）

23年余りアナウンサーとしての業務に従事し、その後アナウンス部から報道局情報センターへ、さらに同センターからテレビ編成局番組審議会事務局への配転命令を受けた女性労働者の、アナウンサーとしての業務に従事する労働契約上の地位にあることの確認請求を、アナウンサー以外の業務には一切就かせないという職種限定の合意が成立していたとはいえない。

◆ 古賀タクシー事件（福岡高判平成11年11月2日労判790号76頁）

「労働契約上職種の限定がなく、業務上の必要があるときは従業員の同意なくして配置転換を命ずる権限が留保されていると解される以上、営業係担当者を補充する業務遂行上の必要が生じた中で、契約締結時に営業係の業務に拒絶反応を示さなかった当該労働者に特に職務上又は生活上の不利益が生じない営業係への配転を命じたことは、権利の濫用に当たらない。」

◆ Y大学事件（東京地判平成15年8月25日判タ1145号151頁）

私立大学医学部の組織改革に伴い、講座の責任者であった教授らが、講座教授としての任

を解かれ、付属病院診療科で勤務するよう配置換えを命じられたことにつき、前記教授らの配置換えは、教授会の審議を経ており、本人らの同意もあったとして、違法性は認められない。

◆ 東京サレジオ学園事件（東京高判平成15年9月24日労判864号34頁）

児童福祉施設で児童指導員として18年間勤務してきた職員に関し、雇用契約においてその職務を児童指導員に限定する合意があったとはいえない。「使用者が…同じ施設の厨房における調理員への配転を命じたことについて、事実を総合的に考慮すれば、同人の児童に対する指導方法が学園の指導方針に沿わないとの判断の下にした右配転命令はその必要性を肯定できるものあり、かつこれによって通常甘受すべき程度を超える著しい不利益を被ると認めることはできない」。

◆ ノースウエスト（FA配転）航空事件（千葉地判平成18年4月27日労判921号57頁）

フライト・アテンダントから地上職である旅客サービス部への配転命令につき、対象となった労働者の採用の際、職種をフライト・アテンダントに限定する合意は存在せず、又同命令は人件費削減に資するもので労働力の適正配置の観点からも合理性があり、業務上の必要性を肯定することができ、旅客サービス部の業務内容からしてフライト・アテンダントの経験を十分生かすことができる配転であり、休日の減少等も通常甘受すべき程度を著しく超える不利益とはいえず、右命令が不当な動機目的をもってなされたとも認められず、右命令当時会社の経営状況が極めて悪化しており経営改善のため様々な施策が実施されていたこと等からすれば右配転命令を回避する努力義務が会社にあったとはいえず、団体交渉等においても十分説明義務が果たされていたとして、権利濫用には当たらず、不当労働行為にも当たらない。

◆ 東武スポーツ（宮の森カントリー倶楽部・配転）事件（宇都宮地決平成18年12月28日労判932号14頁）

「会社においてキャディ職の需要がなくなったとはいい難いこと、本件配転予告に至る過程での前記キャディら及び同人らが加入する労働組合に対する会社の対応は誠実とはいえないこと、本件配転によって前記キャディらが被ることが予測されるゴルフ場以外への配転に伴う通勤負担の増加、賃金減額などの不利益は通常甘受すべき程度を著しく超えるというべきこと、に照らせば…職種変更命令は権利濫用に当たる」

◆ 東京海上日動火災保険事件（東京地判平成19年3月26日労判941号33頁）

「労働契約において職種を限定する合意が認められる場合でも、採用経緯と当該職種の内容、使用者における職種変更の必要性の有無及びその程度、変更後の業務内容の相当性、他職種への配転による労働者の不利益の有無及び程度、それを補うだけの代替措置又は労働条件の改善の有無などを考慮し、他職種への配転を命ずるについて正当な理由があるとの特段の事情が認められる場合には、当該他職種への配転を有効と認めるのが相当」である。

【②配転命令権濫用の判断（不当な動機目的の有無）】

◆ マリンクロットメディカル事件（東京地決平成7年3月31日労判680号75頁）

「債務（ママ）者が、清水社長の経営に批判的なグループを代表する立場にあったなどの

理由から債権者を快く思わず、債権者を東京本社から排除し、あるいは、右配転命令に応じられない債権者が退職することを期待するなどの不当な動機目的を有していたが故であることが一応認められ、結局本件配転命令は配転命令権の濫用として無効というべきである」。

◆ フジシール事件（大阪地判平成12年8月28日労判793号13頁）

「当時筑波工場でのインク担当業務に原告を従事させなければならない業務上の必要性があったものとはいえ、退職勧奨を拒否した直後に従前の開発業務とは全く異なった業務に従事させていること、原告が担当した業務がその経験や経歴とは関連のない単純労働であったこと等に照らせば、本件配転命令1は、退職勧奨拒否に対する嫌がらせとして発令されたものというべきで権利の濫用として無効であるといわざるをえない。」

◆ 朝日火災海上保険（木更津営業所）事件（東京地決平成4年6月23日労判613号31頁）

「木更津営業所から米子営業所への転勤命令につき、会社のこれまでの高齢者の人事異動からすると異例のものであり、業務上の必要性にも疑問があること、当該従業員はこれまで組合内で会社に強い対抗姿勢を取り、指導部を退いた後も自らと同じ姿勢を取る者と会社との訴訟において中心となって支援活動をしてきたこと等から、会社が同人を嫌悪し、これに対し不利益な取扱をなしたものと推認でき、不当な動機目的をもってなされたものであるとして、権利の濫用に当り無効」である。

◆ プロクター・アンド・ギャンブル・ファー・イースト・インク（本訴）事件（神戸地判平成16年8月31日労判880号52頁）

「他の職員から切り離された場所への席替えを指示していること、そして、被告会社のこのような処置が、被告による原告に対する退職勧奨に引き続いて行われているところ、原告が、退職勧奨に応じないことを明言したからといって、被告会社が原告を退職させる方針を直ちに放棄したとは想定し難いことなどを考慮すると、本件スペシャル・アサインメントは、原告に不安感、屈辱感を与え、精神的圧力をかけて任意退職に追い込もうとする動機目的によるものと推認することができる。」

◆ オリnbas（配転）事件（東京高判平成23年8月31日労判1035号42頁）

取引先からの引き抜きについて社内コンプライアンス室に通報した従業員に対する配転命令につき、事業部長が人事権を濫用したもので、前記従業員に昇格・昇級の機会を事実上失わせ、人格的評価を貶めるという不利益を課すものであるから、不法行為法上違法と判示する。

◆ アールエフ事件（長野地判平成24年12月21日労判1071号26頁）

社長の意に沿わない従業員らに対して、同人らを退職に追い込むために配転命令を発令し、社員集会において社長の意を受けた従業員に退職強要行為を行わせ、執拗に隔離・監視し、嫌がらせ的な業務を指示し、社長の意を受けた従業員に威圧的・脅迫的な圧迫を加えさせた等の会社の行為は、前記従業員らに対する不法行為を構成する。

(6) 配転命令と不当労働行為該当性

原判決では「教職員研修室勤務を命じられた…(Xを含む教職員)…は、いずれも大学組合の組

合員である」とした上で、「Yが教職員研修室への異動を命じる職員が大学組合の組合員である場合には、その選任は恣意的に行われており、その異動命令の目的は、組合活動を封じ込め、」 「…不当労働行為にも該当するというべきである。」と判示するに留まっている。具体的な法律要件の当てはめは行っていない。おそらく裁判所は、「不当な動機目的」をもって認定にあたって十分事足りると判断したと思われる。本件配転を労働組合法（以下、「労組法」という）7条1号・4号に基づく不利益取扱いとするならば、不当労働行為の認定（「故をもって」・「理由として」）が必要なのであり、「反組合的意図ないし動機」をどの事実から抽出すべきであろう。ただし、本件配転の不当な動機目的と反組合的意図ないし動機は、牽連的な関係にあり、重なり合う部分を多く占めており、「業務上の必要性」の判断とともに間接事実によって推認されることになる。

（7） 専門職職種限定に対する期待権保護の法律構成（配慮義務）

思うに、専門職（本件の大学教員の場合等のように高度専門的知識等を有する労働者）として明示的に契約締結していない場合であっても、個別的に黙示的合意がある場合には、特に専門職に係るキャリア形成の観点からも職種が限定されていると構成できる。その際、ハードルとなるのは配転命令権の根拠規定である。すなわち、労契法10条但書の適用が考えられるかが問題となる。

裁判例は、「労働者が…会社において情報システム専門職としてのキャリアを形成していくことができるとする期待は合理的なもので法的保護に値し、配転に当たってはこの合理的期待に相応の配慮が求められる」（前出エルメスジャポン事件）とするものもあり、専門職としてのキャリア形成期待への配慮義務を認めている⁽¹²⁾。職務限定の有無は、契約（文言）上の根拠のみならず、労働者本人の職務限定に対する期待の程度等を総合的に勘案して決すべきである。

原判決の判示するとおり、本件の実態からすれば、「職種が限定されている職員を他の異職種へ配転する場合には、原則として同職員の同意が必要というべき」事案だったといえよう。

（8） 労働契約法の「配転」規定新設の是非

労働契約の継続中に係る労働契約法制においては、労契法14条（出向）及び15条（懲戒権の濫用）についてのみ規定を置いている。

配転は同一企業内の異動であり、出向（在籍出向）は現在の企業との雇用関係を維持したまま、他企業の業務に従事するもので、企業間人事異動の一手段、労働契約における職務内容の変更としては共通性があり、基本的な法的構造も同一といえる。法的問題についても、配転命令権の存否、濫用と同様な論点を有している（出向命令権の存否、出向命令権の濫用等）。

ところで、労働契約法制研究会報告（の提言）によると、配転法理の明文化につき、「権利濫用法理を一般的に法律で規定しつつ、使用者が講ずべき措置を具体的に指針で定めること（指針の内容としては、転居に伴う配置転換を行おうとする場合には、本人の意向の聴取、家族への配

(12) なお、勤務地特定に関しては、「権利濫用の判断に当たっては、会社Yは従業員Xに対し、勤務地を関西地区に限定するようできる限り配慮する旨の意向を示し、その旨の信義則上の義務を負っていたことを、十分に配慮すべき」とした日本レストランシステム事件（大阪高判平成17年1月25日労判890号27頁）等がある。

慮すべきこと等があげられる)、転居を伴う配転の可能性があることについては、労基法15条による明示すべき労働条件に含めるとともに、就業規則必要記載事項とすることを提案した。」「配転命令をめぐるこれまでの判例法理は、ルールとしては比較的明確なものであり、今後、今回労働契約法に盛り込まれた他の判例法理と同様に、これをそのまま明文化することも考えられないではない⁽¹³⁾としている。

配転法理の明文化による、労働者の仕事と生活の調和の理念に根ざした労働者への配慮を含めた労働契約立法規整が求められよう。

※本稿は、日本私立学校・共済事業団による「平成27年度学術研究振興資金（若手研究者奨励金）」の助成を受けた成果の一部である。

(13) 荒木尚志、菅野和夫、山川隆一『詳説労働契約法』179頁以下（弘文堂・2008年）。