



HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	配転（転勤・単身赴任）法理の研究
Author(s)	湊, 栄市
Citation	北大法学研究科ジュニア・リサーチ・ジャーナル, 15, 151-169
Issue Date	2008-12-12
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/40087
Type	departmental bulletin paper
File Information	JRJ15_006.pdf



配転（転勤・単身赴任）法理の研究

みなと えい いち
湊 栄 市

目 次

はじめに	153
第1章 判例の動向	154
第1節 東亜ペイント事件最高裁判決に至るまでの判例の傾向	154
第2節 2つの最高裁判決とその評価	155
第3節 東亜ペイント事件最高裁判決以後の判例の動向	157
第2章 NTT東日本配転事件	158
第1節 NTT東日本（北海道・配転）事件	159
第2節 NTT東日本（首都圏配転）事件	161
第3節 両判決の検討	162
1 NTT東日本配転事件・両判決の特徴	162
2 配転命令権の根拠および性質	163
3 権利濫用法理による転勤命令権の規制	164
第3章 判決から示唆される今後に残された課題	166
おわりに	168

はじめに

少子化の進展や急速な高齢化に伴う労働力人口の減少、さらには労働者の価値観やライフスタイルの多様化などにより、我が国の雇用をめぐる環境は大きく変化している。こうした変化に対応し、活力ある社会を築いていくためには、男女がともに、生活(家庭生活)と仕事(職業生活)との調和を図りながら、充実して生きていける環境の整備が重要な課題となっている。最近では「ワークライフバランス」が労働時間との関係で強調されるようになってきたが、配転、特に単身赴任に伴う転勤の問題の解決も重要である。

日本では、正規従業員に対する長期雇用システムを前提として、労働者の能力開発や複数職種の経験により適材適所をみいだすためいわゆるローテーション人事としての異動や労働者の昇進、昇格または、降格を実施するための異動、さらに工場や事業所の拡張、縮小という経営上の必要性のための異動として、転勤が頻繁に利用されてきた。そのため、転居を伴う遠隔地への転勤が増えるにつれて、子供の教育、親の介護、家の管理などの理由で家族と別居し単身赴任をせざるを得ないケースが増加し続けている。

このような背景の下で配転に関する裁判例が昭和30年代末から見られはじめ、40年代以降現在まで膨大に数に達している。

周知のように東亜ペイント事件最高裁判決(最二小判昭61. 7. 14労判477号6頁)は、本件単身赴任を「通常甘受すべき程度のもの」と判示した。また、「職種・勤務場所に関する労働契約上の制限」について判断をしたのが、日産自動車村山工場事件最高裁判決(最一小判平元. 12. 7 労判554号6頁)である。同判決は、長年の間、機械工として就労した労働者に対してなされた組立ラインへの配転命令は、労働契約の違反にあたらないと判示した。この二つの判決で確立された判例法理が、その後の労働者の配転に重大な影響力をもつことになった。

本稿はわが国で広く行われている転勤、単身赴

任に関する法的問題を労働法学の観点から考察するものである。

1. 研究の動機

配転法理への最初のかかわりは、筆者のNTTに在職中におきたNTT東日本(首都圏配転)事件判決(東京地判平19. 3. 29労判937号22頁)とNTT東日本(北海道・配転)事件判決(札幌地判平18.9.29労判928号37頁)について関心をもち、その調査・研究をすることからはじまった。

事件の発端となったNTTの平成13年リストラ計画は、基幹業務を新設する県別子会社(OS会社)にアウトソースし、これらの業務に従事していた従業員約4万人(東西会社の社員や出向者を合わせると約11万人)をOS会社へ移行させるものであった。移行にあたってNTTは、50歳以下の者はNTTからOS会社への在籍出向とする一方で、51歳以上の者については、NTTを一旦退職させて、賃金を地域によって15%から30%ダウンしたうえでOS会社において再雇用するものとした。

本配転事件は、NTTが平成14年に、退職・再雇用に応じなかった社員に異職種・遠隔地配転の配転命令を出したことに對し、原告らが、配転命令権の濫用であり、違法・無効であると主張し、地位確認と慰謝料の支払いを求めて全国6箇所の地裁に訴えを提起した事件である。

NTT東日本事件の東京地裁と札幌地裁の判決は、配転命令権の濫用について、全く相反する判断をしている。東京地裁判決は、配転について業務上の必要性を認め、配転命令権の濫用を否定し、無効確認請求を棄却した。しかし、札幌地裁判決は、配転の業務上の必要性を否定し、配転命令権の濫用を認め、原告らの慰謝料の請求を認容している。このことから両判決を比較、検討することにより、配転法理についての理解が深まると考えたのが研究の動機である。

2. 研究の構想

本稿において、筆者が取り組む課題は次の通りで

ある。

第1に、東亜ペイント事件及び日産自動車村工場事件によって確立された配転法理の意義と問題点を指摘する。

第2に、NTT東日本でおきた二つの配転事件の判決を比較、検討する。

第3に、NTT東日本配転事件判決の検討から示唆されること、そして残された課題について考察する。

第1章 判例の動向

第1節 東亜ペイント事件最高裁判決に至るまでの判例の傾向

全体的な流れとしては、初期の段階（昭和40年後半まで）には、労働契約に職務内容・勤務場所の特定を肯定し、配転命令を使用者の権限外であるか、配転拒否を理由とする解雇権の行使を権利の濫用として無効とする判決が目立っている（秋田相互銀行事件、秋田地判昭43. 7. 30労民集19巻4号859頁、高知放送事件、高地地決昭44. 11. 15労民集20巻6号1476頁）。

例えば、職種を事務員と区別される作業員として働いてきた原告に対し、人事課人事係に配置命令を出し、これを拒否したことを理由に解雇した日野自動車事件判決（東京地判昭42. 6. 16労民集18巻3号648頁）では、一般に労働者をその職種に限定して雇い入れた場合は、労働契約上労働者の提供すべき労務の種類や内容がこれにより特定されることとなり、後の職種の変更は、当事者双方の明示もしくは黙示の合意によるべく、使用者が労働者に対し、一方的に他の職種への異動を命じ、異種の労務を要求することはできないとし、「さような理由で解雇するのは会社の恣意にすぎから一権利の濫用に該当する」と原告の地位確認請求を認めた。

また、塚本総業事件（千葉地判昭35. 12. 6労民集11巻6号1397頁）では、不当労働行為を理由とする転勤命令効力停止仮処分申請事件であるが、栄転であるとの会社側主張に対し、判決は、共働

きの妻を帯同すれば「妻は必然的に勤務先を失い、一家の収入は減少し」逆に単身赴任すれば「債権者は新婚後わずか8ヶ月余りの妻と別居することを余儀なくされ、且つ経済的にも生活が二重になること」が認められるから栄転とはいえないと判示し、申請を認容している。

しかし、ローテーション型の転勤が争われた呉羽紡績事件（大阪地判昭37. 8. 10労民集13巻4号898頁）では、同一企業に勤務する共働き夫婦の夫に対する転勤であり妻は妊娠中であったが、判旨は、夫婦とも「相当の精神的、経済的苦痛をうけるであろうことも想像に難くないところである」としながら「申請人らは共稼ぎをしている以上右の程度の別居並びにこれに伴う精神的・経済的苦痛は社会通念上に照らしこれを忍ばなければならぬと解するのが相当である」として、地位保全の仮処分を却下している。

昭和50年代になると、雇用不安や配置転換の大量化・多様化の影響で配転命令の規制の視点は薄れ、使用者の配転命令の権限を認める方向が強まった。権利濫用法理についても、判例の傾向は次第に消極性が目立ち、不当労働行為などの場合を除いて権利濫用の主張は容易に認められなくなっていた¹。例えば、地元採用の勤続15年に及ぶ労働者の遠隔地配転について争われた小野田科学工業事件（福岡地小倉支決昭59. 7. 1 労判234号46頁）では、労働契約に基づく使用者の配転命令権を認め、かつ、配転が「労働者の生活を根底から覆す等の特段の事情」が存在しないかぎり、配転命令権の濫用とはなりえないと判示している。

一方、転勤・単身赴任について、新谷教授によれば東亜ペイント最高裁判決以前の判決の動向を二つの潮流に分けることができる。第一は、労働者の精神的・経済的苦痛について、使用者の業務上の必要性和同等ないしそれよりも高い価値を認める潮流であり、第二は、一定の不利益を労働者が甘受すべきとし、業務上の必要性に労働者の精神的・経済的苦痛よりも高い価値を認める潮流であるとされる²。

第2節 2つの最高裁判決とその評価

1. 東亜ペイント事件(最二小判昭61. 7. 14 判477号6頁)

(1) 事実関係と下級審判決

(ア) 事件の概要

Xは、全国15カ所に事務所・営業所を有するY会社に昭和40年に入社した後、大阪事務所に勤務していたが、昭和44年に子会社に出向し、昭和46年には神戸営業所に転勤した。Xは、昭和48年に広島営業所への転勤を内示されたが、母が高齢(71歳)であり、保母をしている妻も仕事を辞めることが難しく、子供も幼少である(2歳)という家庭の事情により転居を伴う転勤には応じられないとして、これを拒否した。Y会社はXのかわりにZを広島に転勤させ、その後任としてXに名古屋営業所への転勤を内示したが、Xが同様の理由により拒否したところ、本人の同意が得られないままに転勤が発令された。Xがこれに応じなかったところ、就業規則所定の懲戒事由に該当するとして懲戒解雇された。Xは懲戒解雇は無効であるとして、従業員としての地位の確認、および賃金の支払いを求めて提訴した。

(イ) 下級審の判決

一審(大阪地判昭57. 10. 25判399号43頁)は、契約内容として勤務場所を大阪に限定する合意は成立していないとし、会社は協約・就業規則の配転条項に基づき業務上の必要がある限り、一方的に従業員に配転を命じることができるとともに、従業員は正当な事由がある限り、右配転を拒否できるものとする。本件においては、名古屋営業所の主任の後任者として本人を転勤させる必要があり、その限度で業務上の必要性はあったが、「是非ともXでなければならぬ事情」はなく、転勤の必要性は「それほど強いものでなかった。」他方、Xが名古屋営業所に転勤した場合には、母親(71歳)、妻(28歳)、長女(2歳)と別居を余儀なくされ、「相当の犠牲」を強いられること、さらにXは、入社以来訴外会社に出向し、その後、神戸営業所に転勤し、かつ転勤後2年4ヶ月しか

たっていないこと、等に照らして、上記転勤命令を拒絶する「正当な理由」があり、本件転勤命令は人事権の濫用として無効であるとともに、転勤命令拒否を理由とする懲戒解雇もまた無効であるとした。控訴審(大阪高判昭59. 8. 21判477号15頁)も一審の判断を支持した。

(2) 最高裁判決の内容と問題点

(ア) 判決の要旨

「Yの労働協約及び就業規則には、Y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定めがあり、現にYでは、全国に十数カ所の営業所等を置き、その間において従業員、特に営業担当者の転勤を頻繁に行っており、Xは大学卒業資格の営業担当者としてYに入社したもので、両者の間で労働契約が成立した際にも勤務地を大阪に限定する旨の合意はなされなかったという前記事情の下においては、Yは個別的同意なしにXの勤務場所を決定し、これに転勤を命じて労務の提供を求める権限を有するものというべきである。」

「配転、特に転居を伴う転勤は、一般に労働者の生活関係に少なからぬ影響を与えずにはおかないから、使用者の転勤命令権は無制約に行使用することができるものではなく、これを濫用することは許されないが、当該転勤命令について業務上の必要性が存しない場合、または業務上の必要性が存する場合であっても、当該転勤命令が他の不当な動機・目的をもってなされたものであるとき若しくは労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく越える不利益を負わせるものであるとき等、特段の事情の存する場合でない限りは、当該転勤命令は権利の濫用になるものではないというべきである。」

「右の業務上の必要性についても、当該転勤先への異動が余人をもっては容易に替え難いといった高度の必要性に限定することは相当でなく、労働力の適正配置、業務能率の増進、労働者の能力開発、勤務意欲の高揚、業務運営の円滑化など企業の合理的運営に寄与する点が認められる限りは、業務上の必要性の存在を肯定すべきである。」

本件転勤命令については、業務上の必要性が優に存在し、本件転勤がXに与える家庭生活上の不利益は、転勤に伴い通常甘受すべき程度のものであるので、本件転勤命令は権利の濫用には当たらない。

(イ) 判決の意義と問題点

本判決の意義は、配転・転勤に関する初めての最高裁判決であり、転勤命令権が濫用となるか否かの判断基準を示したことである。本判決は学説的には必ずしもはっきりしないが実質的には、包括的合意説に近い立場をとっていると解される³。

そして問題点は、本件のような単身赴任という不利益は「転勤に伴い通常甘受すべき程度」であって、権利濫用にあたらないとされたことである。Xの家族は共働きの妻と扶養する高齢の母親と幼い女兒である。ごく一般的な会社員の家族が、突然、一枚の配転命令書により不安な単身赴任の生活に追い込まれる。これを最高裁は「通常甘受すべき不利益」と言い切ったことから、以後約20年間の労働者の家族分離の常態化・単身赴任の恒常化が始まったのである⁴。

次に判決が論理構造上、経営側に有利に仕組まれていることである。通常の企業であれば、就業規則や労働協約を整備し、ローテーション人事を実施している。したがって、合理的運営を行えば、一般的に業務上の必要性は認定されることになる。そして、業務上の必要性の捉え方にも問題がある。最高裁と一審、二審との間に違いがみられるのは、業務上の必要性の理論的位置づけ及び労働者の被る不利益の捉え方である。ここには厳正な比較衡量という考えは希薄で、長期雇用を保障しているのだから企業に従えという発想があると思われる。

2. 日産自動車村山工場事件（最一小判平元. 12. 7 労判554号6頁）

(1) 事実関係と下級審判決

(ア) 事件の概要

労働者Xら7名はいずれも自動車の製造販売を目的とする使用者YのA工場で機械工として、最

も長い者で28年10ヵ月間、最も短い者でも17年10ヵ月間にわたり稼働してきた。ところが、Yは、世界自動車業界の車軸小型化、駆動装置のFF化に対応するため、従来A工場にあった車軸製造部門をB工場等に移管し、A工場において小型乗用車を製造することとなったので、人員再配置計画に基づきXらを単純反覆作業であるコンベアライン作業へ配置換えした。そこで、XらはYに対し、A工場を就労場所とする機械工の地位にあることの確認請求と右配置換えが不当労働行為であるとして不法行為に基づく損害賠償請求をした。Yは、本件配転における経営上の必要性及び人選の合理性等を主張した。

(イ) 下級審の判決

一審（横浜地判昭61. 3. 20 労判473号42頁）

Xらは雇用契約上「機械工をその職種として特定」されていたのであるから、Y社としては、Xを配転する場合、機械工としての経歴、技能を十分に斟酌し、通勤圏内にあるM工場を含む3工場の他の機械工の経歴、技能をも考慮して、これらの者との関連において他の機械職場に配置することが可能かどうかを検討し、できる限りその技能を生かせる職場に配置するなど、Xらの利益についても十分配慮する措置が必要である。しかるにYはそのような配慮をしていないし、新職種は単純で身体に厳しく機械職場に比し労働条件の劣悪な職場であるから、本件配転命令権の行使は人選の合理性を欠き無効である。

二審（東京高判昭62. 12. 24 労判512号66頁）

Yの就業規則には、「業務上必要があるときは、従業員に対し、転勤、転属、出向、駐在、又は応援を命じることができる。前項に定める異動のほかに、業務上必要があるときは、従業員に対し、職種変更又は勤務地変更を命じることができる。従業員は、正当な事由がなければ第一項及び第二項の命令を拒むことができない。」との規定があった。Yでは、「本件配転前にも機械工を含めて職種間の異動が行われた例のあることが認められ

る。」又、「我が国の経済の伸展及び産業構造の変化等に伴い、多くの分野で職種変更を含めた配転を必要とする機会が増加し、配転の対象及び範囲等も拡張するのが時代の一般的趨勢である。」これらの事情に鑑みると、Yは、業務運営上必要がある場合には、その必要に応じ、労働者Xらに対してその個別的同意なしに職種の変更を命令する権限を持っている。他方、本件配転によりXらに、従業員として通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わされている証拠はない。

(2) 最高裁判決の内容と問題点

(ア) 判決の要旨

XらとA株式会社若しくはB株式会社又はYとの間において、X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、X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Yに留保されていたとみるべきであるとした原審の認定判断は、原判決挙示の証拠関係に照らし、正当として是認することができ、その過程に所論の違法はない。

(イ) 判決の意義と問題点

本判決の最大の意義は、原告らが「機械工の募集」に応募して、「機械工として採用」され、以後ずっと継続して「機械工として勤務」してきたにもかかわらず、最高裁は労働契約上の「職務の特定」がないと判断したことである。

使用者が労働者をいかなる範囲において指揮命令して働かすことができるのかは、本来、労働契約によって定まるところであり、それは契約締結当時の状況やその後の過程によって判断されるものとされてきた⁵⁾。そして、一定の技能者やいわゆる「熟練工」といわれる者については、判例もそのような対応をしてきたと解される。しかし、本判決は、採用時の状況やその後の過程を全く無視して、「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」はなかったと判断し

ている。しかし、採用時にこのような厳格な職種の限定を契約内容に入れる会社はほとんどないといえよう。そうすると、使用者の配転命令権は当然の前提となり、異職種間の配転を含め、配転命令を原則的に肯定し、後は権利濫用論の次元で処理すればよいということになる。

また、配転命令権を認めたとしても、判定要素として、「業務上の必要性」と「労働者の被る不利益性」との比較衡量が考慮されていないところに問題がある。20数年間の「技能・経験」をまったく無意味にしてしまうような配転は、労働者にとってみれば、著しい不利益であることは明らかである。

第3節 東亜ペイント事件最高裁判決以後の判例の動向

東亜ペイント事件最高裁判決で確立された判例法理は、以下の二つの最高裁判決によって強化された。一つは帝國臓器製薬(単身赴任)事件(最二小判平11. 9. 17労判768号16頁)である⁶⁾。事案は原告Xが、転勤を命じられたことにより、同じY会社で共働きの妻および3人の子供と別居せざるを得なくなり単身赴任を強いられたとして、転勤命令の違法性を主張し、転勤命令の無効確認と債務不履行または不法行為による損害賠償を請求した事件であるが、一審は、①組合員の転勤について組合の承認を得なければ発令できないとする労使慣行はなかった、②本件転勤命令は業務上の必要性に基づくものであり、転勤に関する労働者間の公平性および人選自体に不当な点は認められない。③家族の二重生活による経済的、精神的不利益の軽減、回避のためにYがとった措置が、社会通念上求められる配慮すべき義務を欠いたものとはいえず、また、転勤先が新幹線で2時間の場所であることからみれば、Xの受ける経済的・社会的・精神的不利益が、労働者において社会通念上甘受すべき程度を著しく超えるものとは認められない、④本件転勤命令が他の不当な動機・目的をもってなされたものとは認められない、としてXの請求を棄却した。

控訴審は①会社の人事異動の政策には合理性があり、②控訴人らが受けた経済的・社会的・精神的不利益は、転勤に伴って通常甘受すべき範囲内のものであり、③転勤命令には本人の同意を要するという労使慣行の存在も認めることができず、また、④本件転勤命令により単身赴任を余儀なくされたからといって、転勤命令が公序良俗に反するものとはいえず、転勤に関する労働契約や就業規則の効力の解釈につき、「家庭生活を優先すべきであるとする考え方が社会的に成熟しているとはいえない」として控訴を棄却した。そして最高裁は控訴審の判断を「正当として是認できる」としてXの上告を棄却した。

次いでケンウッド事件（最一小判平12. 1. 28 判労774号7頁）では⁷、東京都品川区に居住し、目黒区のY会社本部から八王子事業所の同一部門への異動命令を受けた女性従業員Xが、通勤時間が長くなって3歳の幼児の保育園送迎ができなくなり、家庭生活も破壊される等としてこれを拒否し、長期間（36日間）出勤しなかったため停職（後に懲戒解雇）処分を受けたことに対し、XはYに対して権利の濫用で無効と主張し、労働契約上の地位確認、異動先での勤務義務不存在確認、停職処分の無効確認および賃金請求をした。最高裁判決は、①会社は、個別的同意なしにXに本件転勤を命ずる権限を有していた、②転勤命令の適法性については、一般論として、「業務上の必要性がない場合、不当な動機・目的に出た場合、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場合など、特段の事情のない限り権利の濫用に当たらない」旨判示したうえで、③本件の異動命令については、業務上の必要性があり、不当な動機・目的にでたものでなく、またXが負うことになる不利益は必ずしも小さくもないが、なお通常甘受すべき程度を著しく超えるとまでいえない。したがって、他に特段の事情のうかがわれない本件においては権利の濫用とはいえないと判断した。「特段の事情」としてX側が主張したと思われる、第二子妊娠の事実、本件異動命令以後のことであるとして退けている。④結論とし

て、Xが異動命令に従わなかったことを理由とする懲戒処分についての原審判断は正当として是認しうるとして、上告を棄却した。

こうして、東亜ペイント事件最高裁判決で示された判断枠組みは、使用者の側に転勤の業務上の必要性がある以上、不当な動機・目的がないかぎり、転勤によって単身赴任せざるを得ない家庭の事情や、遠隔地転勤となることによって育児が困難となる家庭の事情は、労働者が通常甘受すべき程度のものとされ、転勤の有効性を広く認めるのが裁判の流れとなって定着した感がある。

第2章 NTT東日本配転事件

はじめに

本件リストラの特徴は、NTT（Y）の基幹業務である固定電話の保全・管理・営業等の業務を新設するNTT出資100%の県別子会社（OS会社）にアウトソースし、これらの業務に従事していた従業員約11万人（NTT東・西の社員や出向者を合わせた人数）をOS会社へ移行させるとするものである。

移行にあたってYは、50歳以下の者はYからOS会社への在籍出向とする一方で、51歳以上のものについては、Yを一旦退職させて、賃金を地域によって15%から30%ダウンしたうえでOS会社において再雇用するものとした。

OS会社の業務開始は、平成14年5月1日とされ、Yは、同年3月31日時点の年齢が50歳以上の従業員に対し、同年1月18日までに、同年5月以降の雇用形態、処遇体系を選択し、『雇用形態等選択通知書』をY宛提出するよう社長通達により命じた。

その内容は、OS会社に雇用される以下の三つの型のうちいずれかを選択するというものであった。

一つ目は繰延型で、Yを退職しOS会社に再雇用され、60歳定年まで勤務した後、最長の65歳まで契約社員として雇用が維持される。勤務地は当該都道府県内に限定され、給与手当等は15ないし

30%低下するが、O S会社における退職手当及び契約社員期間における給与加算によって最大約60%程度が保障される処遇内容であった。

二つ目は一時金型で、雇用形態としては繰延型と同様であるが、所定内給与が15～30%低下することに対する激変緩和措置として、当該O S会社における退職手当およびY社の退職一時金を加算し、O S会社において減額される分の最大50%を支給する形態である。

三つ目は満了型で、子会社への雇用継承を希望せず、Yでの雇用の継続を求めるものであり、全国的な転勤もあり得る形態である。なお、いずれの雇用形態も選択しない場合は、満了型を選択したものとみなされた。

本件原告らは、O S会社への退職・再雇用を望まないと雇用形態選択通知書を提出せずYに残った。その結果、各地で異職種・遠隔地配転が実施され、配転を命じられた労働者30人が、配転命令の無効確認と慰謝料を求めて、札幌、東京、静岡、名古屋、松山、福岡の6地裁に提訴した。

第1節. N T T東日本(北海道・配転)事件(札幌地判平18. 9. 29労判928号37頁)

【事件の概要】

1. 本件の原告らは、Yに勤務する従業員、あるいは元従業員である。原告Xa～XeがYの原告らに対する配転命令は違法で無効であるとして、各配転命令によって生じた精神的苦痛に対する慰謝料各300万円の賠償を求めた事案である。

原告らは昭和37年から昭和43年までの間に電電公社に採用され、平成11年7月以降は、Yに雇用関係が承継されている。Yは従業員に対して、平成14年3月31日の時点の年齢が50歳以上59歳以下の者については、平成14年5月以降の雇用形態および処遇体系を選択し、雇用形態選択通知書を提出するように告知し、繰延型・一時金型・満了型の三つの型のうちいずれかを選択することを求めた。

2. 原告らは雇用形態選択通知書を提出せず、Yに残った結果、Y北海道支店は研修の後、Xaを

札幌市内のお客サービス部門116センターから苫小牧法人担当業務へ、Xbを札幌のエリヤ営業部門から室蘭支店の営業総括担当へ、Xcは小樽営業センターから函館営業支店SE担当に、Xdは札幌の電報部門営業担当から釧路支店の営業総括担当へ、Xeは札幌116センター加入権担当から東京にあるNWソリューションセンタ推進担当に転勤し、さらに平成15年4月1日付で東京支店営業企画部光I P販売プロジェクトに異動した。

【判 旨】

「本件において、勤務地、職種の限定の合意等が認められないとしても、配転、特に転居を伴う配転は、労働者の生活関係に影響を与えるから、使用者による配転命令が無制約に許されることにはならない。そこで、当該配転命令につき業務上の必要性が存しない場合又は業務上の必要性が存する場合であっても、当該配転命令が他の不当な動機、目的をもってされたものであるとき若しくは労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく越える不利益を負わせるものであるとき等、特段の事情の存する場合、当該配転命令は、権利の濫用となる。そして、業務上の必要性は、当該配転先への配転が余人をもって容易に替え難いといった高度の必要性に限定されず、労働力の適正配置、業務の能率増進、労働者の能力開発、勤務意欲の高揚、業務運営の円滑化等の使用者の合理的運営に寄与する点があれば、認められると解される。」

「上記の業務上の必要性等は、労働者ごとに異なるものであるから、原告らについても、個別に判断する必要がある。そこで、原告らにおいて、権利濫用に当たる配転命令がされたかにつき、一、個別的に検討する。」

Xaは、本件配転前は札幌116センタでCUSTOMを用いて仕事をしていたが、同センタでのCUSTOMを使った業務は、主に個人を顧客とするものであったのに対し、苫小牧営業支店では法人を顧客としており、XaがCUSTOMに精通していたとまではいえないこと、Yの従業員であるAMに対する対応につき、販売経験という顧客へ

の対応経験が特別に必要であるとは考えられず、また、——同支店で秘書サポート業務に従事していた従業員について販売経験があることは格別重要視されていなかった旨のY従業員である証人Jの証言を加えて考えれば、Xaを同支店に配転したことは労働力の適正配置であったと認めることはできない。——また、Xaは、CUSTOMに精通しておらず、Xaを苦小牧に配転したことにより業務の能率が増進したり、業務運営が円滑化したとは認められない。——さらにXaの勤務意欲の高揚といったYの合理的運営に寄与する点も認められない。これらのことからすれば、Xaにつき、本件配転の業務上の必要性は認められない。」

損害については、「本件配転命令によるXaの苦小牧への異動は転居を伴うもので、その家族関係に影響を及ぼすものであり、それによってXaが精神的苦痛を被ったことは容易に推認することができる。——その他、上記認定の本件配転によるXaの苦小牧での生活の期間や態様等の各事情を勘案すれば、本件配転命令によってXaの被った精神的苦痛に対する慰謝料は、50万円とするのが相当である」。

Xbは、「本件配転後、——Lモードの販売促進の企画業務を担当をしていたことが認められる。しかし、当時同支店でLモードにつき販路拡大等に力を入れており、そのためにXbに対する本件配転がされたのであれば、その販売戦略等につき上長等から具体的な指示をしたり、販売の企画や調査の報告書を作成させた上で問題点等を検討し合うといった方策が採られるのが一般的であるところ、Xbに対しては、Lモード販売に関する調査等につき書面による指示はなく、かつ、販路拡大について漁協以外特に具体的な指示がされていないこと、調査等の結果につき書面による報告もさせていないこと等からすれば、Y（室蘭営業支店）がXbにLモードの販売担当として期待をし、同販売につき適任と考えていたと認めることはできない。」

したがって、「Yの主張を採用することはできず、Lモード販売につき適任であるとの理由のほ

かにXbが室蘭営業支店に配転されなければならない特別な理由を認めるに足りる証拠はないことからすれば、本件配転につき労働力の適正な配置がされたと見ることはできない。」

損害については、「本件配転命令によるXbの室蘭への異動は転居を伴うもので、その家族関係に影響を及ぼすものである。そして、Xbは、本件配転命令を受けた時点で既に相当高齢であり、その生活上の不便を感じ、寂しい思いをしたであろうこと、——自宅の管理にも支障を来し、不安を感じたであろうことは容易に推認することができる。本件配転命令によってXbの被った精神的苦痛に対する慰謝料は50万円とするのが相当である」。

Xcは、「本件配転までのXcの職務は、伝送、無線設備、専用線の開通、保守作業等のいわゆる現場での仕事であり、システムモデルの提案やコンサルティング等の内容は含まれず、Xcが同支店のSE担当の業務に適任であったとは言い難いことからすれば、Xcにつき、本件配転により労働力が適正に配置されたとは認められず、本件配転により業務の能率増進等のYの合理的運営に寄与する点があったとも認められない。——したがって、Xcにつき本件配転の業務上の必要性は認められない。」

損害については、「本件配転命令によるXcの函館への異動は転居を伴うもので、その家族関係に影響を及ぼすものである。そして、Xcは、本件配転命令を受けた時点で既に相当高齢であり、初めて住む函館において、その生活上の不便を感じ、寂しい思いをしたであろうこと、自らの健康管理にも不安を覚えたであろうことは容易に推認することができる。——本件配転命令によってXcの被った精神的苦痛に対する慰謝料は50万円とするのが相当である」。

Xdは、「釧路営業支店は北海道支店に対して、営業総括担当として営業の企画、提案や顧客の接客経験がある人材を要請していたことが認められる。しかし、——同支店が要求していた人材はXdでなくともよかったものと考えられる。——Xd

が営業総括担当として業務を適切に行っていたとは認められず、Xdの本件配転につき、労働力が適正に配置されたと認めることはできないし、本件配転により業務の能率増進等のYの合理的運営に寄与する点があったとの事実を認めることもできない。」

損害については、「釧路への異動は転居を伴うもので、その家族関係に影響を及ぼすものである。そして、Xdは、妻が軽いうつ病に罹患しており、本件配転命令によってXdが釧路に赴任した後も妻は治療のため札幌に残ることとしたが、妻がその後体調を崩し、釧路に転居することになる一方、それまで自宅で同居していた長女も札幌市内でアパートを借りて転居しなければならなくなり、これらのためYから支給される移転費用を超える支出をするなど経済的にも不利益を受け、また、札幌市内で予定していた自宅の建築計画も中断せざるを得なくなったもので、これらによって、Xdが精神的苦痛を被ったことは容易に推認することができる。本件配転命令によってXdの被った精神的苦痛に対する慰謝料は50万円とするのが相当である」。

Xeは、「NWソリューションセンタでの業務はXeのスキルと適合していたことが認められ、——本件配転に業務上の必要性があったと認められる」しかし、その後「IPプロジェクトに配転されたが、その業務内容の主なものは、——外販活動で、いわゆる足で稼ぐ仕事であり、相応の体力が要求される業務であったところ、このような業務を比較的高齢で、頸椎に障害のあることが判明していたXeに行わせる必要性があったと認めるべき証拠はなく、この配転を労働力の適正な配置と認めることはできない。また、この配転により能率の増進等、Yの合理的運営に寄与する点があったとの事実を認めることはできない。」

「Xeの父は、身体障害者等級1級、要介護3の身体障害を持っていること、母も足の障害を持っており、父を肉体的に支えることは困難であったこと等からすれば、本件配転当時、Xeの両親について介護の必要性が存在していたことは明らかで

ある。——配転障害事由としての介護の必要性は大きく、——配転においても、労働者が通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであり、YとしてはXeを、両親の介護をしやすい苦小牧へ配転させること等を配慮すべきであった(育児介護休業法26条参照)といえる。」

損害については、「本件配転命令によるXeの東京への異動は転居を伴うもので、その家族関係に影響を及ぼすものであり、特に両親の介護に与えた影響は大きなものがあり、それによって、Xeが精神的苦痛を被ったことは容易に推認することができる。——東京での生活の期間や態様等の各事情を勘案すれば、精神的苦痛に対する慰謝料は100万円とするのが相当である」。

第2節. NTT東日本(首都圏配転)事件(東京地判平19. 3. 29労判937号22頁)

【事件の概要】

本件は、原告(Xa~Xi)ら9名が、Y(NTT)のグループ「3カ年計画」に基づく業務運営形態の見直しによりつくられた都道府県別の子会社(OS会社)への退職・再雇用を拒絶し、雇用形態選択通知書を提出しなかったために、Yから満了型を選んだとみなされ、平成14年7月1日付け又は同年8月1日付で、北海道、宮城県、山形県、群馬県、新潟県等から首都圏に配置転換されたことに対して、原告らへの配転は、①労働契約による勤務場所及び職種の限定に反する、②配転命令権を濫用して行われたものである、③ILO条約その他の法令や労働契約上の付随義務に反する、④不当労働行為に該当する、などにより無効であるとして、口頭弁論終結時における勤務先で勤務する労働契約上の義務がないことの確認を求めるとともに、不法行為に基づく慰謝料の請求をした事案である。

【判旨】

①勤務場所・職種の限定について

就業規則に配転条項が置かれていること、原告らが採用時に就業規則の遵守にかかる誓約書を提

出していることなどを指摘して、勤務場所や職種を限定する合意や慣行が存在したとは認められないとした

②配転命令権の濫用について

本件配置転換については、いずれも業務上の必要性が認められ、各配転が不当な動機・目的をもって行われていないとし、そのうえでXa～Xiについて、個別に検討を行い、原告らは、いずれも、配転に具体的な支障を有していたとはいえないし、配転の結果、原告らに生じたという不利益も、主に原告本人や家族の寂しさや日常生活上の不便をいうものにすぎず、証拠上、子の監護養育や親の介護に具体的な支障を生じたとは認められる原告はいない。もっとも、前記のような不利益であっても、単身赴任や遠距離通勤を強いられることによって生じた不利益であることは否定できないのであるから、これらの不利益は可能な限り避けることが望ましい不利益であることはいうまでもないところである。しかし、「我が国労働者の労働環境に照らし、長期間雇用される間において、単身赴任や遠距離通勤を余儀なくされる期間が生じたとしても、そのことのみで配転が不当と解されないことからすれば、原告らに認められる不利益の程度が配転に伴い生じることが想定される不利益の中でも大きなものであるとは解されない」そして、「原告らに対する配転は、余人をもって替え難い配転でなかったとしても、移行対象業務に従事していた原告らを配転する必要性は高く、その配転先として、首都圏が候補とされたことにも業務上の必要性が認められることからすれば、原告らに生じた前記の程度の不利益は、配転に伴い労働者が通常甘受すべき程度の不利益というほがなく、これらの不利益を根拠として、具体的に行使された配転命令権を権利の濫用として無効とするには足りないというほかはない」として、権利濫用を否定した。

③本件配転命令は条約・法令や労働契約上の付随義務に違反するか。

「ILO勧告は、憲法98条2項の、確立された国際法規ではなく、その内容に違反した行為が、

ILO勧告を法源として無効とされる余地もない」とし、育児介護休業法26条について、同条は、「事業主は、その雇用する労働者の配置の変更で就業の場所の変更を伴うものをしようとする場合において、その就業の場所の変更により就業しつつその子の養育又は家族の介護を行うことが困難となることとなる労働者がいるときは、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況に配慮しなければならない」と定めるのみで、同条所定の事情がある労働者の転居を伴う配転を直接的に制限するものではないから、同条を根拠に個別の配転を無効と解することはできないというほかない。」また、「この点を措くとしても、Xc、Xd、Xe、Xf、Xg、Xhには、そもそも養育が必要な子は存在しないし、家族の介護についても、その家族には介護が必要でないか、必要としてもその程度は低いものにすぎないことは前記認定のとおりである。」また、「Xa、Xb及びXiの子もその年齢や同人らには同居の夫や妻がいることに照らし、遠距離通勤を強いられることにより養育に困難な状態が生じる状態であったとも解されない。これらの事情からすれば、具体的な配転命令権の行使が権利濫用か否か判断する際に、育児介護休業法26条の趣旨を考慮するのが相当であるとしても、本件各配転につき、育児介護休業法26条違反の問題は生じない」と判示した。

④不当労働行為について

本件各配転について「原告らが通信労組に加入していることを理由として行われたものと認められない」と否定し、原告らの請求をいずれも棄却した。

第3節. 両判決の検討

1. NTT東日本配転事件・両判決の特徴

両判決とも東亜ペイント事件最高裁の判断枠組みを用いているが、札幌地裁判決は、Y社における構造改革により、本件配転には高度の業務上の必要性があるとのY社側の主張について、Xaらの個別的事情は斟酌されなければならないから、本件構造改革の必要性があるだけでは本件配転の業

務上の必要性があることにはならないとして、個別判断をした結果、業務上の必要性を否定した。またXeについては両親の介護の必要性を認め、労働者が通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであり、Y社としてはXeを介護しやすい苦小牧へ配転させること等を配慮すべきであったとした。結論として、本件における配転命令はいずれも権利濫用であり、違法であるとして原告らに対しての慰謝料を認容した。

一方、東京地裁判決は、本件配転の必要性について、子会社への外注委託により各人の職務がなくなったという事情や各人の適性などに言及して、本件配転は労働力の適正配置に適うもので、業務上の必要性を認められるものであったとした。また、本件各配転がその目的・動機において不当であるといえないとし、原告らの不利益についても、私生活上の不利益についても、職業生活上の不利益についても、通常甘受すべき程度の不利益にすぎないとした。結論として、配転命令権の濫用を否定し、配転無効確認請求を棄却した。

2. 配転命令権の根拠および性質

入社時に労働契約で勤務場所を限定した場合には、本人の同意がなければ転勤命令は無効となる。近年増えている契約社員・パートタイム労働者・勤務地限定社員など長期雇用を予定しない労働者については勤務地限定の黙示の合意が認められやすい。しかし、全体としては、労働契約において勤務地限定の合意があったかどうかの判断については容易にこれを認めない傾向が続いている⁸。

職種限定についても、採用時に職種内容を特定する合意が成立している場合は、使用者は一方的な命令によって変更することはできない⁹。

ところで就業規則において配転を義務づける条項が多い。この点は、業務命令権との関連で総合精密検診の受診命令の適否が争われた電電公社帯広局事件最高裁判決(最一小判昭61. 3. 13労判470号6頁)では、使用者が当該具体的労働契約上いかなる事項について業務命令を発することができるかという点についても、関連する「就業規則

の規定内容が合理的なものであるかぎりにおいてそれが当該労働契約の内容となっている」と判示している。しかし、就業規則で個々人の労働者の配転を一般的に広く義務付けることは問題が多いと考える。

以上をふまえて本件につき考えると、旧電電公社は社員採用に、本社採用のほか、各電気通信局、電気通信部、電報電話局で採用していた。原告らと同時期の募集要項によれば、電話局、中継所に採用するとの記載がある。例えば電話交換手については受験資格として「桐生、太田、……に居住するもので、桐生、太田、渋川の各局に通勤可能な者」と記載し、採用予定の電報電話局から通勤可能な範囲に自宅があることが課されている。また、応募も職種ごとの応募となっている¹⁰。東京訴訟原告Xeは証拠として雇用通知書や辞令書等を提出しているが、雇用通知書は北海道電気通信局長名で出されており、雇用場所として旭川電話局と明記され、辞令については全て旭川電話局長名で出されている。これらの事実からすれば、地方出先機関において採用された社員は、当該地方で職種を限定して勤務することが前提となっていたと解される。

また、Yにおける社内慣行という点から見ても、原告らと同様の職種で就労している現地採用の一般従業員らが、一方的に全国配転・広域異動の対象となるということは、本件配転以前には無かったか、有ったとしても異例の転勤であったと解される。いわゆる平社員は、原則として同一地での勤務が続くことが明らかとなっているといえる。他方で、転勤があるのは、上位職への任用、本人の希望、事業所の廃止といったケースに限られている。このような会社都合での異動の場合は、本人の意向を踏まえ、同意を得ることが慣行となっていたと考えられる。このような長年に渡る配転前の同意取得の慣行から、現地採用の平社員に対しては、一方的に無限定な配転命令権を行使することはできないとの双方の規範意識が認められる。したがって、労働契約の内容として、または労使慣行¹¹として、勤務地・職種限定がなされていた

と考えられる。

3. 権利濫用法理による規制

東亜ペイント事件最高裁判決は配転命令の有効性について、次のような判断枠組みを示した。①業務上の必要性が存しない場合、②業務上の必要性が存在しても他の不当な動機・目的を持ってなされた場合、あるいは労働者に対して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、配転命令権の濫用となる。

この業務上の必要性について最高裁の判断枠組みは「当該転勤先への異動が余人をもっては容易に替え難いといった高度の必要性に限定することは相当でなく、労働力の適正配置、業務の能率更新、労働者の能率開発、勤労意欲の高揚、業務運営の円滑化など企業の合理的運営に寄与する点が認められる」かぎり、業務上の必要性は肯定されるとする¹²。

次に労働者の不利益性については勤務場所の変更の場合、転居をとまうか否かにより、労働者の不利益の程度に大きな違いがある¹³。

これを本件についてみると、東京地裁判決は配転の必要性について、「本件構造改革による新会社への業務の外注委託により、Yには原告らの担当業務がなくなったのであるから、——原告らが配転の対象となることはやむを得ない。従前の身分のまま在籍し続けることとなった原告らにとって、適性が高いといえる職場は自ずと限定されるのであるし、——原告らの配転の業務上の必要性を検討する際に、——従前従事していた職務が会社内に存在していた場合と比して、より緩やかに判断されることはやむを得ないことである。」としている。また、原告らを在職出向させなかった理由として、「そもそも、満了型を選択した社員を地元の新会社に在籍出向させたのでは、本件構造改革の中核である雇用形態の選択制度にも沿わない。——Yが、原告らについて、地元で設立された新会社への在籍出向を認めなかったことには、合理性が認められるというべきである。」とし、原告らの個別事情について検討した結果、いずれも

業務上の必要性が認められると判断した。

この判決の問題点の第一は、雇用継続者に対して担当業務がなくなったことを理由に、強制的に満了型とし、配転に関して要件該当基準が緩やかでよいとするには合理性が無いことである。そして第二に、一方的に決め付けた満了型社員だけに遠隔地配転という不利益を課するという差別的懲罰的人選まで認容するという二重の誤りをしていることである。

また人選の合理性についても、「PTの中心は50歳以下で、退職拒否者は手伝いや会議のテブおこしなどを担当させられた」「55歳になるまで、まったく営業経験が無く、吃音障害がある者を営業担当に配置した」「原告らの中には経験者や高スキル者も多いのに、何故かスキルに関係ある業務からはずされ、非効率的な飛び込み営業にまわされた」「配転先の部署から1年もしないうちに、まったく今までのスキルに関係の無い部署に異動させられた」等の、原告らの主張からすれば合理性に疑問を感じる。全体として、本件配転命令は業務上の必要性はあるとはいえないと判断せざるを得ない。

次に、不当な目的・動機との関連について、東京地裁判決は配転の目的について、「本件各配転は、各原告の個別的な事情をも考慮した上で各配転の必要性が肯定されるとしても、原告らが雇用形態選択により退職・再雇用を選択しなかった結果として実行されたという面を否定できない。そうすると、仮に、このような雇用形態の選択制度の内容・手法が不当であると評価されるのであれば、退職・再雇用を選択しなかったことによって実行されたということもできる本件各配転は、その目的において、不当とみるべき余地がある」として、公正な判断の必要性をアピールしながら、結果として、配転命令権の濫用を否定している。

しかし本件配転は、退職・再雇用へと従業員を導入するための脅しとして用意され、満了型選択者に対しての報復として強行されたもので、不当な目的・動機である可能性が強いと判断せざるを得ない。そして、それは同時に、平成14年度以降も

毎年実施される雇用形態選択制度において、退職再雇用を選択しないものに対する見せしめという狙いもあわせ持っていたと考えられる。

その極端な例として「玉つき配転・入れ替え配転」がある。例えば北海道において、札幌地裁原告Xeは、平成13年1月より、担当業務の集約に伴い、苫小牧から札幌へ片道2時間かけて通勤していたが、今回Xeを東京へ配転して、苫小牧から訴外F(51歳)を札幌へ配転、そして札幌からXaと訴外G(57歳)を苫小牧に「入れ替え」配転した。このようなことは全国で行われ、本件東京地裁でも、原告Xaを群馬支店法人営業部から埼玉支店へ配転し、訴外Tを長野支店から群馬支店へ、そして訴外Sを埼玉支店から東京への「玉突き配転」をしている。Xa、訴外T、Sに共通しているのは、退職再雇用を拒否して会社と雇用を継続した通信労組の組合員ということである。

労働者の受ける著しい不利益性については、51歳以上という年齢は、新しいことに適用するには極めて不利な年齢である。とりわけ、技術革新が異常なスピードで進むIP・ブロードバンドの分野においては、電話関連の業務に長年従事していた者がどんなに努力しても、基礎的知識の習得すらおぼつかなく、ついていくのが難しい。これは、本人の努力不足に起因するものでは決してなく、「スキル等アンマッチ」であることを承知で配転を行った結果にはかならない。

東京地裁判決では、遠距離通勤について、2人の女性が片道2時間の通勤を強いられた。51歳以上の労働者の遠距離通勤は、屈強な若者や壮年者が行う場合とは違った考慮が必要である。51歳以上は、筋力や足腰が弱り、疲労やストレスが蓄積しやすい年代である。特に女性にとっては、体力的に長時間通勤はつらいものがある。しかしながら、判決は、Xbは朝6時50分に家を出て、午後7時40分頃には帰宅していたのだから「通常甘受すべき程度を著しく超えるものであったとは認められない」としている判示し、Yは、これを回避しようともせず、原告らについては退職まで、このような通勤をさせ続けさせようとしている。

また、単身赴任の不利益も重大である。原告Xhは単身赴任を余儀なくされ、胃潰瘍を患い、不安な生活を強いられており、Xfは千歳に高齢の母を残して単身赴任したが、母の介護のため妻が長い間努めていた保育所を退職せざるを得なくなった。また、Xgは80歳をすぎる両親の介護の必要性をYに訴えたが、認めらず、単身赴任中に両親は相次いで亡くなっている。判決は、これでもまだ、「通常甘受すべき程度を著しく超える」とは認められないとしている。

東亜ペイント事件は、大卒採用社員・営業職のローテーション人事であった。しかし、本件配転はリストラ・アウトソーシングによる雇用調整のための転勤であり、51歳以上の原告らに対して、遠距離通勤ないし単身赴任という生活上の不利益と異職種配転という職業上の不利益とを一体不可分のものとして組み合わせて同時に負担させるものであった。遠距離通勤や単身赴任という生活上の不利益は、それだけでも、多大のストレスの要因になるものとされている。他方、職種転換、転勤等で、仕事や職場が変わることは、いわゆるメンタルヘルスを引き起こすストレス要因の典型例となっている。本件配転は、この両方を同時に、しかも、エンドレスに51歳以上の労働者に強いるものと考えられる。

他方、札幌地裁判決は、単身赴任を「通常甘受すべき程度」のものとした最高裁判断に対し、見直しの必要性の意思を示したかのように思える。これまでローテーション型であれ、不当労働行為型であれ、合理化型であれ、全て東亜ペイント事件最高裁判決の判断枠組みに当てはめ、事実上、転勤を無制約に肯定してきた判例の流れにブレーキをかけたと考えることも可能である。

ところで、業務上の必要性の判断のためには本件構造改革の問題点も指摘する必要がある。本件雇用形態選択制度には、労働者の転籍及び労働条件の不利益変更という観点から問題がある¹⁴。

本件リストラは、労働者自身がYから退職して賃金の低いOS会社へ再就職するという選択をしたことをもって、この不利益変更禁止法理の適用

を免れようとしている。

また、「自由意思による退職・再雇用の選択」の問題については、判決は「いかなる雇用形態・処遇形態を選択するかは、あくまで社員の自由に委ねられている」と強制¹⁵を否定しながら、一方でYの「助言」「誘導」を認めている。しかし現実には、「OS会社を選択しなければ現在の職場に残ることはできず、これまでのような異動とはことなり全国配転を受けることになり、今までの仕事は与えられない。新しい職場での仕事は高度の専門知識が必要で、厳しい評価に基づく成果主義賃金の徹底が控えている」と退職・再雇用の選択を求めている。OS会社選択の後には重大な不利益が待っている。もし、選択が一般労働者にとって、通常はイエスといいかねる程に不利益なものであれば、自由意思で不利益な道を選択することは一般にはありえない。したがって、「遠隔地配転・つらい仕事・冷たい対応」を説明し、OS会社への選択を執拗に「助言・誘導」したと解する¹⁶。

第3章 判決から示唆される今後に残された課題

今後配転法理を考える場合に留意すべき事項として以下がある。

第一は、業務上の必要性判断の仕方である。東亜ペイント事件最高裁判決が出るまでは、まず、使用者に転勤を命じる権限があるかどうかを調べ、次に、配転（転勤）の業務上の必要性和私生活上の不利益を比較衡量し、後者の程度が著しく大きい場合には当該転勤を濫用と判断する見解が一般的であった。

最高裁の判決以後は、業務上の必要性和私生活上のバランスではなく、前者が認められない限りは（実際はほとんどの場合必要性は認められる）よほど特別な事情がなければ濫用と解されないこととなった¹⁷。また、業務上の必要性については、「余人をもって容易に替えがたいといった高度の必要性」に限定されず、「労働力の適正配置、業務の能率増進、労働者の能力開発、勤務意欲の効

用、業務運営の円滑化等の使用者の合理的運営に寄与する点があれば、認められると解される」との東亜ペイント事件の判断枠組みを用いて、業務上の必要性が認められる例が多かった。

本件配転は大卒採用の営業社員に対するローテーション人事とはまったく違うリストラ配転である。業務上の必要性は少なく、単身赴任による不利益は大きく、転勤に伴う昇進・昇格などまったく無縁であり、ただ一方的に不利益のみを受けている。

このようなリストラ・合理化型の配転に、ローテーション型の配転理論を当てはめることに疑問があり、事案に即した新たな配転法理の構築が求められる。

第二は、ワークライフバランスと法体系の整備の必要性である。前掲帝國臓器製菓（単身赴任）事件最高裁判決は、転勤命令の効力を有効とし、損害賠償請求については否定したが、「転居を伴う転勤は、一般に、労働者の生活関係に影響を与え、特に、家族の病気の世話、子供の教育・受験・持ち家の管理、配偶者の仕事の継続、赴任先での住宅事情のやむおえない合理的な事情がある場合には、これが労働者に対し、経済的・社会的・精神的な不利益を負わせるものであるから、使用者は労働者に対してこのような転勤を命ずるに際しては、信義則上、労働者の右不利益を軽減、回避するために社会通念上求められる措置をとるよう配慮すべき義務がある」と判示した。

最近は共働きの増加や少子高齢化社会の進行など、労働生活や社会生活を取り巻く環境が大きく変化してきていることから、法律の整備も進んでいる。例えば、改正男女雇用機会均等法では、事業主は労働者の配置、昇進および教育訓練について、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない（同法6条）と規定し、通達（平10. 6. 11基発168）は「配置とは従事すべき職務の内容および就業の場所を主要な要素とするものであること」と規定している。そのうえで補足意見は、育児中の女性労働者に対しては、安易に遠隔地への転勤を認められるべき

ではないと述べている。

また、2001年には育児介護休業法が改正され26条では、「事業主は、その雇用する労働者の配置の変更で就業場所の変更を伴うものをしようとする場合には、この養育または家族の介護を行うことが困難となる場合は、その労働者の子または家族介護の状況に配慮しなければならない。」と規定している。指針(平14. 1. 29厚生労働省告示13号)では、配慮すべき内容として、①労働者の子の養育または、家族介護の状況を把握すること、②労働者本人の意向を斟酌すること、③配置の変更で就業場所の変更を伴うものとした場合、子の養育または家族の介護の代替手段の有無の確認行うこと等を例示している。

その他にも1999年に男女共同参画社会基本法、2003年には少子化対策法、次世代育成支援対策推進法が制定されている。国際的には、1981年に採択されたILO156号条約(男女労働者、特に家族的責任を有する労働者の機会均等および均等に関する条約)に関する165号勧告では、転勤の場合には家族的責任および配偶者の就業場所、子を教育する可能性等の事情を考慮すべきであるとされている¹⁸。

近時、いくつかの下級審判例が「業務上の必要性」を肯定しながら、「通常甘受すべき程度を著しく超える不利益」の有無の判断について、家庭生活への配慮がないことを理由に配転を権利濫用としているのは、家庭生活と労働生活の調和(ワークライフバランス)を考慮しているからである¹⁸。

しかし一方では、実定法が対象としない(児童の教育環境、予防介護、病弱な親族、扶養の個別事情等)部分について、現実には担当する裁判所によっては救済されない可能性もある。例えば、滝川から苫小牧に単身赴任をした札幌地裁原告Xa(女性)は、「本件配転命令の時点では両親の介護に関し本件配転によって大きな影響を受けたとは認められず、夫の肝がんの点も本件配転後に生じた事由であり(ただし、両親の介護及び夫の療養は、本件配転によりXaが苫小牧に転居していな

ければ、より手厚くこれを行い得た可能性は否定できない。)、持病の喘息に関しては、苫小牧に異動することによって具体的な支障を生じ、又は生ずるおそれがあったことを認めるに足りる証拠はなく」としている。このような事案を救済するような実定法や判例の整備が望まれるところである。その場合の判断基準は、労働者の個別事情を十分に考慮すべきであり、配転によって不利益を受ける家族に障害者、病弱者、高齢者、義務教育を受ける子供等がいる場合には、配転拒否の正当事由と考えるべきである。

第三は、就業規則の配転条項の位置づけに関する。本件東京地裁判決は、就業規則に配転条項が置かれていること、原告らが採用時に就業規則の遵守にかかる誓約書を提出していることから、原告らとY社との間に、勤務場所・職種を限定する合意や慣行が存在したとは認められないとした。配転に関する争点は、結論的には労働者が配転を拒否できるか否かにある。ほとんどの場合、労働者は使用者の定める就業規則をそのまま受け入れて就職する。その就業規則の「業務上の必要があれば配転を命ずる」と定める規定に異を唱えることなく労働契約を締結する。そうでなければ雇ってもらえないからである。就業規則を採用時に認めたからといって、使用者の配転命令が労働者の意思を無視して常に拘束力をもつという考え方は余りに労働者の権利を軽視した考えである¹⁹。そのうえ、さらに、労働条件決定に関して就業規則の位置づけは強化されているのが現実である。2007年11月28日、国会で労働契約法が成立した。第7条は「使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていたときは、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする」としている。つまり、使用者が一方的に決めた就業規則の中味が労働契約になるわけである。

本判決の検討から明らかになったことは、就業規則の判例法理が無制約に一人歩きし、労働者の権利を制限していることである。このような状態の改善のためにも、筆者の今後の研究課題として、

労使対等な労働条件の決定原則（労基法第2条）や労働条件明示義務（第15条）に基づいた新たな労働契約法理の研究をとりあげることが必要であると考ええる。

おわりに

N T T東日本配転事件の検討で、明らかになったことは、終身雇用を前提としたローテーション人事の判例法理を、リストラ合理化型の配転に当てはめ、長期間ほとんど無制約に、企業にとって都合の良い人事異動を許容してきた事実であった。

雇用・就業形態の多様化によって増えているパートタイマーや契約社員などの非正規社員に対する配転命令の効力が問題になった場合に、今の判例法理で対応できるだろうか。

また、長期雇用の正規社員に関しても、専門職の増加やキャリア権の問題、そして価値観の多様化等で、労働者の個別的同意を要する事態が増加することが考えられる。このような状況の中で、「業務上の必要性」というだけで、配転を命じることは困難な時代になっていくことが予想される。ワークライフバランスの観点からも、配転に対する適切な法規制を実現するために、新たな配転法理を構築することが求められている。

1 片岡昇『労働法理論の継承と発展』（有斐閣、2001年）212頁。

2 新谷真人「転勤・単身赴任の法理」『法学新報』102巻9・10号（1995年）320頁。

3 金子征史「配転出向をめぐる現代的課題」『労働条件をめぐる現代的課題』（法政大学出版局、1997年）45頁。

4 片岡昇「配転・単身赴任の実情と配転命令の限界」『民商法雑誌』104巻4－6号参照、本久陽一「配転—東亜ペイント事件」『労働判例百選第7版』（有斐閣、平成14年）76頁参照。

5 藤内和公「人事制度」『講座21世紀の労働法 第4巻』（有斐閣、2000年）258頁。

6 吉田 健「単身赴任と家族生活を営む権利」『労旬』1330号21頁参照。

7 齊藤 誠＝松井繁明＝今井久子「ケンウッド事件・最高裁第三小法廷判決批判」『労旬』1486号11頁、村松洋介「子どもを養育している共働き夫婦の妻に対する配転命令の効力」『季労』198号162頁参照。

8 例えば、エレクトラックス・ジャパン事件判決（東京地決昭60. 7. 31労判457号21頁）では、求人広告に勤務地が立川、横浜、東京と記載され、採用後立川営業所に配属された者が、埼玉営業所勤務を命じられたケースで、「会社が労働者の希望を受け入れて立川勤務を命じたのは採用後当分の間の勤務場所を示したのにとどまり、将来労働者の同意なく勤務場所を変更しない旨の合意があったとはいえない」と判示している。

9 もっとも放送局の業務で、「アナウンサー以外の職種にはいっさい就かせない」という趣旨の職種限定の合意が成立したとは認められないとする判断（九州朝日放送事件・福岡高判平8. 7. 30労判757号21頁）もあり、判例は一般に職種限定の判断については消極的である。

10 石橋 洋「労働条件明示と労働契約」『労旬』1567号47頁。

11 配転をめぐる労使慣行については、萬井隆令『労働契約締結の法理』（有斐閣、1999年）357頁、土田道夫「日本的雇用慣行と労働契約」『日本労働法学会誌』73号（1989年）31頁参照。

12 こうした判断枠組みは、子どもが3人いる夫婦共稼ぎの労働者への別居・単身赴任を余儀なくされた転勤命令の効力が争われた帝国臓器製薬事件最高裁判決や、夫婦共稼ぎの女性が転勤により通勤時間が約50分から約1時間45分となり、幼児の保育に支障がでることを理由として転勤命令を拒否したケンウッド事件最高裁判決などでも適用され、いずれも転勤の業務上の必要性が認められている。この判断枠組みは、使用者の側に転勤の業務上の必要性がある以上、不当な動機・目的がないかぎり、転勤が広く認められ、育児や介護等の労働者の事情は軽視される傾向が強い。このよう

ななかで、転勤の有効性が否定されるのはよほど深刻な家庭の事情がある場合に限られることになる。この判断枠組みの基本には、業務上の必要性和労働者の不利益とを対等に比較衡量する考えは弱く、労働者の選択する権利を軽視しており、既婚女性も含めて一般的な単身赴任や長時間通勤も通常甘受すべき不利益とされることになる。近時、このような状況に対し、多数説は職業生活と家庭生活との調和という観点から労働者に厳しすぎる判例理論の見直しが必要であるとの批判を強めている。中窪裕也＝野田進＝和田肇『労働法の世界 第5版』（有斐閣、2003年）264頁、和田肇「業務命令権と労働者の家庭生活」『講座21世紀の労働法 第7巻』（有斐閣、2000年）208頁参照。

13 東亜ペイント事件最高裁判決以降、下級審で労働者に対し、通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるとして転勤命令を無効とした数少ない判決に、北海道コカ・コーラボトリング事件（札幌地決平9. 7. 23労判723号62頁）と日本ヘキスト・マリオン・ルセル事件（大阪地決・平9. 10. 14労判741号90頁）があるが、いずれも家族に重病人を抱え、どうしてもその地から離れられ事情があり、認められた事件であった。しかし、ここまで残酷なほど重病でなければ転勤命令を拒否できないようになっている労働者の実情を放置しておけないと、契約論のレベルで家庭生活を重要な保護法益ととらえて、単身赴任に関して労働者の同意が必要あるとする見解が登場している。片岡・前掲書（注1）244頁参照。

14 転籍にはいうまでもなく労働者の個別的同意が必要である（日立製作所横浜工場事件・最1小判昭48. 4. 12民集109号53頁）。また、同一の企業内において、とりわけ賃金のような重要な労働条件を一方的に不利益変更することは、「原則として許されず、例外的に許容される場合があるとし

ても、その不利益を労働者に受忍させることを許容するだけの高度の必要性が立証されなければならない」（みちのく銀行事件・最一小判平12. 9. 7労判787号6頁）とされている。

15 全日空退職強要事件・大阪地判平8. 10. 18労判772号9頁、国際信販事件・東京地判平14. 7. 9労判836号10頁では、退職勧奨の頻度、時間の長さ、言動が社会通念上許容しうる範囲を超える不法行為であるとして、慰謝料請求を認めた。

16 年齢差別の問題も重大である。社員のうち51歳以上という特定の分類にある者についてのみ、賃金カットをとまう退職・再雇用か、それとも配転かを義務づけるような制度を設けることは、労働条件に関する均等待遇を定めた労基法3条に抵触すると考える。また本件は実質的には50歳定年制をもたらしものであるから、定年の定めをする場合には60歳を下回ることができないと義務づけた「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」第4条との関連でも問題点が浮かび上がってくる。

17 道幸哲也『職場における自立とプライバシー』（日本評論社、1995年）126頁参照。

18 実際に最近では、明治図書出版事件（東京地決・平14. 12. 27労判861号69頁）、ネスレ日本（配転本訴）事件（大阪高判平18. 4. 14労判915号60頁、大阪地判平17. 5. 9. 労判895号5頁）等で育児介護休業法第26条を濫用判断の要素として認め、転勤命令を無効とする例もでてきている。和田肇「人事異動と労働者の働き方」『転換期労働法の課題』（旬報社、2003年）188頁以下。

19 野田進「労働契約における『合意』」『講座21世紀の労働法 第4巻』（有斐閣、2003年）19頁以下参照。

（みなと えいいち 北海道大学法学研究科修士課程修了）