

職種限定契約における配転命令の可否

東京海上日動火災保険事件・東京地判平 19.3.26 判時 1965 号 3 頁

佐藤 敬二（立命館大学）

## I 事実の概要

X（原告）は、損害保険業等を目的とする Y 社（被告）において、損害保険の契約募集等に従事する外勤の正規従業員である「契約係社員」（リスクアドバイザー、以下、R A）である。R A は、専属・専業の強い販売力を有するグループ全体のリテール戦略を担う存在と Y 社により位置づけられており、内勤社員とは異なって賃金体系は個々の業績が強く反映する構造となっていた。さらに、転勤がないものとして募集・採用手続きが行われており、内勤社員への転換制度もなく、また X らの志望動機も転勤がないことや地域との結びつきを挙げていることの反映として、現に業務内容も顧客との個人的信頼を基礎にしていた。Y 社は、総資産及び経常利益において業界一位の企業であり、R A には、内勤従業員とは別の就業規則を適用し、そこでは「会社は業務の都合により、従業員に配置転換、勤務の異動または出向を命ずることができる」としていた。

Y 社は平成 17 年 10 月に、R A 制度を平成 19 年 7 月までに廃止すること、廃止後、R A は退職して代理店を開業するか、職種変更して継続雇用されるか、退職して新しい仕事を自己開拓するかを選択すること、退職する場合には支援金を支払う、という方針を提案・通知した。R A 制度廃止は、業界を取り巻く環境が厳しくなるおそれが指摘される中、損害保険販売の各手段別に効率性を算定し、R A の効率性が悪く収支均衡を図ることが困難であること、希望退職を募ることで抜本的解決となりえないこと理由としていた。継続雇用された場合、変更後の職種も損害保険に関する業務ではあるが、収入は減額される可能性が高いものであった。多数派組合とは廃止を前提とした処遇につき合意が成立したが、廃止自体についての協議を求めた X らの所属する少数派組合との間では合意は成立しなかった。そこで X が、自らの労働契約が職種限定契約であり、R A 制度の廃止は労働契約に違反し労働条件を不利益に変更する無効なものであると主張して、平成 19 年 7 月以降も R A の地位にあることの確認を求めた。

## II 判旨

「将来の法律関係であっても、発生することが確実視できるような場合にまで、確認の訴えを否定するのは相当でなく、「現時点における被告の言動や態度から、Xらの権利者としての地位に対する危険が現実化することが確実であると認められる場合には」即時確定の利益を肯定するのが相当であるので、確認の利益を認めることができる。

「R Aの業務内容、勤務形態及び給与体系には、他の内勤職員とは異なる職種としての特殊性及び独自性が存在し、そのためYは、R Aという職種及び勤務地を限定して労働者を募集し、それに応じた者と契約係特別社員としての労働契約を締結し、正社員への登用にあっても、職種及び勤務地の限定の合意は、正社員としての労働契約に黙示的に引き継がれたものと見ることができる。それゆえ、YとXらR Aとの間の労働契約は、Xらの職務をR Aとしての職務に限定する合意を伴うものと認めるのが相当である。」

「労働者と使用者との間の労働契約関係が継続的に展開される過程をみると、社会情勢の変動に伴う経営事情により当該職種を廃止せざるを得なくなるなど、当該職種に就いている労働者をやむなく他職種に配転する必要性が生じるような事態が起こることも否定し難い現実である。このような場合に、労働者の個別の同意がない以上、使用者が他職種への配転を命ずることができないとすることは、あまりにも非現実的であり、労働契約を締結した当事者の合理的意思に合致するものとはいえない。そのような場合には、職種限定の合意を伴う労働契約関係にある場合でも、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その程度、それを補うだけの代償措置又は労働条件の改善の有無等を考慮し、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。」本件は、「YがR A制度を廃止してXらを他職種に配転することに、経営政策上、首肯しうる高度の合理的な理由があること及び他職種の業務内容は不適當ではないことが認められる。しかし、他方で、R A制度の廃止によりXらの被る不利益は、…職種限定の労働契約を締結した重要な要素である転勤のないことについて保障がなく、…大幅な減収となるこ

とが見込まれる。そうだとすると、YがXらに提示した新たな労働条件の内容をもってしては、RA制度を廃止してXらの職種を変更することにつき正当性があるとの立証は未だされているとはいえない」ので、請求を認容する。

### Ⅲ 検討

本判決は争点として、(1)「平成19年7月1日以降のXらのRAとしての地位」の確認の利益の有無、(2)XらとYとの間の労働契約は、XらがRAとしての職務に従事することを内容とする職種限定契約であると認められるか否か、(3)RA制度を廃止し、XらをRAから他職種へ職種変更することについての正当性の有無、を設定している。本稿では(2)と(3)の争点に限定して検討したい<sup>(1)</sup>。

#### 1. 職種限定契約の認定方法

最高裁は、日産自動車村山工場事件判決において<sup>(2)</sup>、配転にあたって労働者との個別合意が必要な場合を、「(当該職種)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」のある場合との判断基準を設定した原審を是認しており、これは、「職種変更の配転」について「勤務地変更の配転」に関する東亜ペイント事件最高裁判決<sup>(3)</sup>の枠組を適用したものと理解されている。その後、九州朝日放送事件判決においても<sup>(4)</sup>、同様の枠組によって判断した原審判決を是認している。他方で、直源会相模原南病院事件判決においては<sup>(5)</sup>、業務内容をもとにして職を系統化して配転は系統内職種に限定されていると解した原審を認める結論となっている。

日産自動車村山工場事件最高裁判決以降の下級審判決をみると、職種限定契約の認定については以下のような判断となっている。まず、職種限定を認めた判断としては、(1)募集・採用の経緯から特定があったとされるものと<sup>(6)</sup>、(2)それに加えて、専門性の高いことを挙げるもの<sup>(7)</sup>がある。裁判例の中には、就業規則の配転条項について、職種が限定された労働者を配転できる根拠とはならないと明示しているものもある<sup>(8)</sup>。次に、職種限定を否定した判断としては、(1)募集・採用の経緯から職種限定の合意がみられないことや先例のあること（あるいは限定する慣行のないこと）を挙げるもの<sup>(9)</sup>、(2)(1)に加えて、専門性の高くないことを挙げるもの<sup>(10)</sup>、(3)(1)に加えて長期雇用が前提とされてい

ることを挙げるもの<sup>(11)</sup>、がある。就業規則の配転条項については、日産自動車村山工場事件第一審判決のように、それを根拠として配転合意を導き出している判断は少なく、採用時の合意内容を推測する一要素として扱っているが、配転条項を排除する明示の合意を要求していたり、誓約書の提出などによって合意があったと認定していたりする<sup>(12)</sup>。配転前の旧職が廃止ないし縮小される事案についても、職種限定契約の成立や権利濫用を認めた裁判例も出されている<sup>(13)</sup>。

それに対して学説は、最高裁判所が是認している職種限定契約の判断につき、最高度の限定水準であって職種限定合意をほとんど認定できないこととなり、またそのように解する論拠も明らかでない<sup>(14)</sup>、また職種限定を判断するための要素についても、当事者の予見しえない事態、就業規則の配転条項や「時代の一般的趨勢」をもとに当事者の合意の存在を認めることは契約解釈の限界を越えている<sup>(15)</sup>等として批判するものが大半である。さらに、近時の裁判例では職種限定合意を推測する要素として、高度の専門性を要求する傾向にあることに対しても、資格の特殊性に目を向けるべきであることが指摘されている<sup>(16)</sup>。

## 2. 職種限定契約のもとでの配転命令の拘束力

本判決は、職種限定契約の場合には、原則として配転には労働者との合意が必要であると考えており、その旨を明示する裁判例も多い。そこでは、労働者との合意のないことから配転命令の拘束力を否定する裁判例が多いが、拘束力の有する可能性を認める裁判例もみられる。認める場合としてはたとえば、(1)労働者の同意権の濫用、あるいは同意しないことが信義則違反と認められ場合を挙げるもの<sup>(17)</sup>、(2)高度の合理性のある場合を挙げるもの<sup>(18)</sup>、(3)長期雇用を前提とした場合には当初の職種限定合意に影響があるとするもの<sup>(19)</sup>、がある。

学説としては以下のものが示されている。(1)継続雇用ができなくなった場合には、整理解雇の要件を満たさなくとも解雇することができるものと解するもの<sup>(20)</sup>、(2)契約内容の変更を申し入れざるをえない特段の事情のあるときに、労働者がそれを拒否することに対して、信義誠実義務違反の問題が生じるとする

もの<sup>(21)</sup>、(3)長期雇用を前提とした採用の場合には、当分の間は職種が限定されているが、長期間のうちには他職種に配転されることの合意が成立していると解するもの<sup>(22)</sup>、(4)契約内容の変更には労働者のその都度の合意が必要であり、合意内容を変更したい使用者は内容変更を申し入れるか変更解約告知で対処すべきとするもの<sup>(23)</sup>、(5)職種限定合意が契約関係の全過程を通じて使用者も拘束し、使用者は労働者の合意に基いて変更するか業務上の不都合を甘受するしかないとするもの<sup>(24)</sup>、である。

### 3. 本判決の検討

(1) 本判決は、業務内容・勤務形態及び給与体系の特殊性及び独自性を根拠として職種限定合意を認定した点に第一の特徴がある。とりわけ、「顧客との関係を断絶するような配転を行わないことに積極的な意義を見出していた」職種であり、それに対応して内勤職員とは異なった採用手続きや処遇がなされていたことが主たる根拠となっていると考えられる。Yが主張しているように就業規則や雇用契約に職種を限定する文言がないのであるから、採用手続きや処遇のみの検討であれば、日産自動車事件最高裁判決が是認した原審判決の言う「(当該職種)以外の職種には一切就かせないという趣旨」を厳格に解して、職種限定の合意を否定する裁判例と類似した判断にいたることも考えられるが、それらと異なった判断となっているのは、業務の特殊性の認定によることが大きい。この「業務の特殊性」は広い意味では他の裁判例の言う「専門性」の一環と捉えられるかもしれないが(Xの主張にもそのような趣旨が伺われる)、ここでは、当該業務に必要な専門知識の有無あるいは高度性を問題にするのではなく(Yはこの観点から高度な専門性の欠如を主張している)、会社としての当該職種の位置づけを問題にしていることが注目されるべき判断である。また、使用者が職種限定契約を「使用者が業務上の都合により労働者を就労させるべき当該職種の仕事がなくなれば雇用関係を終了させる意思をもって締結したものと主張したことを明確に否定している点、就業規則上の配転条項が職種限定を否定する根拠にはならず、就業規則に職種限定の規定がないことも職種限定の不存在に直結するものではないとしている点も、他の裁判例と比較して注目できる。

(2) その上で本判決は、「他職種への配転を命ずるについて正当な理由があると特段の事情が認められる場合」には配転命令が有効となる可能性を認めた点に第二の特徴がある。このように考えた場合には「正当な理由」の存否が問題となるが本判決は、使用者における変更の必要性、変更後の業務内容、労働者の被る不利益、採用の経緯と職務の特殊性、代償措置、を考慮要素としてあげ、本件事案への判断としては、職種変更に高度の必要性のあることと他職種の業務内容が不相当でないことは認めたものの、労働者の被る不利益の点から結論として配転命令が正当ではないと判断している。他の裁判例が「高度な必要性」というにとどまっているのに対して本判決は、「正当な事由」を判断する考慮要素を提示している点が独自の判断となっている。

配転命令の有効性を検討する際には、労働契約上の合意にもとづいた判断を行うことが基本であり、そのために本来はまず労働契約上で特定された職種を確定し、次に労働契約の履行の過程において当初の合意が変更されているのか否かを検討していくことになるはずである<sup>(25)</sup>。その上で、合意の範囲内であれば使用者の指揮命令権を認め、範囲外であれば新たな合意が必要となる、という枠組みで判断されることになる<sup>(26)</sup>。日本においては採用時に職種等が具体的に明示されることが少ないことを背景に配転につき包括的な合意があるとし、そこから、最高裁判決のように、配転を命ずるにつき労働者の新たな合意が必要である場合を、「他職種に一切就かせない」という高度な職種限定合意の場合に限るという解釈が存在している。しかしこの見解は、多くの論者が既に指摘しているように、職種等は重要な労働条件であり労働契約において決定されるべきであるし、また、1998年の労基法改正が使用者の労働条件明示義務を強化したように、職種等について明確にしていこうとする流れがあり、さらに、「成果主義賃金制度という新たな雇用システムのもとでは、(最高裁判決のような)配転法理が貫徹する基盤はなくなるものと思われる」とも指摘されている<sup>(27)</sup>ように疑問が大きい。

本判決が、労働契約上職種が限定されているかどうかの判断に際し、専門的知識の高度性ではなく職種の特殊性から職種限定合意を認定した点は評価してよい。しかし他方で、この根拠付けが次の、配転命令が有効となる可能性を認める理由にもつながっている。つまり本判決は、一切職種変更をしないという

職種限定の労働契約と、職種限定を行っていない労働契約の中間形態として本件の労働契約を位置づけ、本件のような職種の特殊性に基づく職種限定契約であれば配転命令が有効となる可能性があるが、それには職種限定をおこなっていない労働契約におけるよりは高度の合理性が必要であると考えているように読める。しかし、この判断では、職種変更に合意が必要とされる労働契約の射程範囲はますます狭くなってしまいう問題が生じる。さらに、本件のような職種限定契約のもとで配転命令の可能性を認める根拠として本判決は、労働契約関係の継続的な展開過程において配転の必要性も生じ、その場合に労働者の個別合意なしに配転できることが当事者の合理的意思に合致することを根拠として挙げている。本判決の言う「合理的意思」が、労働契約締結時の意思であるのか労働契約展開の中で形成されてきた意思であるのかは不明であるが、労働契約締結時にそのような意思が形成されていたとは考えにくい。現に本判決が認定するように、Yにおいても本事件が発生するまでは職種を限定することに積極的意義を見出していたのである。労働契約展開の中で、合理的な場合には配転に応じるとの意思が形成されることはありえることであるが（たとえば、争いとなっている配転命令以前には労働者が配転に応じていた等）、本判決の中では、配転命令のできないことは「あまりにも非現実的」としか述べられておらず、根拠が示されているとはいえない。

一般的にいえば、本件のような（本判決に従えば）限定の度合いの弱いものであっても、職種限定契約が締結され、使用者もそれを積極的なものと位置付けて継続的に労働契約が展開していた場合においては、労働契約の展開の中ではむしろ、労働者側に対して職を保障する要請が強くなり、職に対する労働者の人格的利益も強くなっていくのではないだろうか。この場合には、職に対する使用者の位置づけの変わることがあったとしても、職種限定契約の下では、使用者は労働者の合意に基づいて変更するか業務上の不都合を甘受するしかないこととなるであろう。

---

(1) 確認の利益については、拙稿「配転無効確認訴訟中の解雇通告につき、地位確認請求を為すことの要否」法学教室 133号（1991年）102頁以下において、確認の利益は究極的には即時確定の必要性によって判断されるべきであり、とりわけ配転事例においては即時確定の利益を厳密に考えることは不適當である、と論じている。

- 
- (2) 日産自動車村山工場事件・最一小判平 1.12.7 労判 554 号 6 頁。判決の検討としては、拙稿「熟練労働者の職種変更と労働契約上の職種の特定」労旬 1261 号（1991 年）17 頁以下。
- (3) 東亜ペイント事件・最二小判昭 61.7.14 労判 477 号 6 頁。
- (4) 九州朝日放送事件・最一小判平 10.9.10 労判 757 号 20 頁。
- (5) 直源会相模原南病院事件・最二小決平 11.6.11 労判 773 号 20 頁。
- (6) ②大京事件・大阪地判平 16.1.23 労働経済判例速報 1864 号 21 頁、③古賀タクシー事件・福岡地判平 11.3.24 労判 757 号 31 頁、④直源会相模原南病院事件・東京高判平 10.12.10 労判 761 号 118 頁、⑤ヤマトセキュリティ事件・大阪地決平 9.6.10 労判 720 号 55 頁、⑩大成会福岡記念病院事件・福岡地決昭 58.2.24 労判 404 号 25 頁。
- (7) ①東武スポーツ事件・宇都宮地判平 18.12.28 労判 932 号 14 頁、⑥学校法人東邦大学事件・東京地判平 10.9.21 労判 753 号 53 頁、⑦福井工業大学事件・福井地判昭 62.3.27 労判 494 号 54 頁、⑧エア・インディア事件・東京地判平 4.2.27 労判 608 号 15 頁、⑨アール・エル・ラジオ日本事件・東京高判昭 58.5.25 労民集 34 卷 3 号 441 頁。
- (8) ③、⑩判決。
- (9) ⑪電電公社事件・札幌地判平 18.9.29 労判 928 号 37 頁、⑬ノースウェスト航空事件・千葉地判平 18.4.27 労判 921 号 57 頁、⑰日本レストランシステム事件・大阪地判平 16.1.23 労判 873 号 59 頁、⑱日本経済新聞社事件・東京高判平 14.9.24 労判 844 号 87 頁、東京地判平 14.3.25 労判 827 号 91 頁、⑲日経ビーピー事件・東京地判平 14.4.22 労判 830 号 52 頁、⑳合食事件・東京地判平 11.11.19 労働経済判例速報 1743 号 11 頁、㉑古賀タクシー事件・福岡高判平 11.11.2 労判 790 号 76 頁、㉒上州屋事件・東京地判平 11.10.29 労判 774 号 12 頁、㉓ソニーマーケティング事件・大阪地決平 10.4.27 労働経済判例速報 1676 号 8 頁、㉔ J R 西日本事件・大阪地判平 7.12.28 労判 691 号 68 頁、㉕東海旅客鉄道事件・大阪地判平 6.12.26 労判 672 号 30 頁、㉖マリリンクロットメディカル事件・東京地判平 7.3.31 労判 680 号 75 頁。
- (10) ⑭大阪医科大学事件・大阪地判平 17.9.1 労判 906 号 70 頁、⑮菅原学園事件・さいたま地判平 17.6.30 労判 901 号 50 頁、⑯藤田観光事件・東京地判平 16.11.15 労判 886 号 30 頁、⑰東京サレジオ事件・東京高判平 15.9.24 労判 864 号 34 頁、東京地判平 15.3.24 労判 864 号 42 頁、⑲目黒電機製造事件・東京地判平 14.9.30 労働経済判例速報 1826 号 3 頁、㉑九州朝日放送事件・福岡高判平 8.7.30 労判 692 号 57 頁、㉒少年写真新聞社（第一）事件・東京地判平 7.1.26 労判 676 号 64 頁、㉓少年写真新聞社（第二）事件・東京地判平 7.1.26 労判 676 号 90 頁。
- (11) ⑱精電舎事件・東京地判平 18.7.14 労判 922 号 34 頁、⑲大阪医科大学事件・大阪地判平 17.9.1 労判 906 号 70 頁、⑳名古屋港水族館事件・名古屋地判平 15.6.20 労判 865 号 69 頁。
- (12) 前者が⑬判決、後者は 22 判決など。
- (13) ①、⑩、⑪判決。
- (14) たとえば、野田進「労働者の職種換配転と権利の濫用」ジュリスト 1276 号（2004 年）163 頁以下。
- (15) 片岡昇『労働法理論の継承と発展』（2001 年、有斐閣）229 頁。
- (16) 小西啓文「東京サレジオ学園事件」労働法学会報 2333 号（2004 年）43 頁。
- (17) ③判決は、「労働者に配置転換を命じることに強い合理性が認められ、労

---

働者が配置転換に同意しないことが同意権の濫用と認められる場合」とし、⑩判決は、「使用者が経営上の合理性に基き一定の部署ないし職種を廃止することを必要とする場合において、右措置に伴い必然的に生ずる剰員につき解雇の方途を選ばずあえて配転を命ずることにした場合に当該労働者がこれに応諾しないことが労働契約上の信義に反すると認められる特段の事情があるとき」とする。⑩判決は、後述の変更解約告知の枠組とも類似している。

(18) ④判決は、業務上の特段の必要性及び当該従業員を移動させるべき特段の合理性があり、かつこれらの点についての十分な説明がなされた場合とする。

(19) ⑧判決は、職種限定は若年定年制を前提としており、定年延長に伴って職種限定の合意は変更されたと判断している。

(20) 萩沢清彦「アナウンサーとして雇用された労働者の他職種への配置転換」判タ 340号（1977年）90頁以下。

(21) 安枝英紳「国際線航空会社でエア・ホステスの業務に従事していた従業員に対して地上職務を命じた配転命令が有効とされた事例」判例評論 409号（1993年）56頁。

(22) 菅野和夫『労働法』（第七版補正二版、2007年、弘文堂）389頁。この場合には、長期雇用を予定せずに職種や所属部門を限定して雇用される労働者については職種限定の合意が認められやすい、と主張される。

(23) 和田肇「人事異動と労働者の働き方」『転換期労働法の課題』（西谷敏・中島正雄・奥田香子編、2003年、旬報社）195頁、藤内和公「人事制度」『講座 21世紀の労働法 第4巻』（日本労働法学会編、2000年有斐閣）259頁。

(24) 藤原稔弘「業務縮小を理由とする異職種配転と『承諾拒否権』の制限」労判 413号（1983年）16頁以下、倉田賀世「看護婦に対する配転命令の効力」労旬 1460号（1999年）12頁以下。

(25) 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』（日本労働法学会編、2000年、有斐閣）37頁。

(26) ただし、使用者の労務指揮権の根拠ならびに限界についての検討が必要である。土田道夫『労務指揮権の現代的展開』（1999年、信山社）参照。

(27) 中村和夫「アナウンサーに対する配転の効力」法政研究 4巻 1号（1999年）145頁以下。