

〔第16問〕

[A ランク]

次の事例について、後記の設問に答えなさい。

【事 例】

Y社は、自動車製造等を業とする株式会社である。

Xら50名は、いずれも機械工としてY社に採用され、その後一貫して甲工場にあるスポーツカー部門においてエンジンの組立て作業に従事しており、短い者でも十数年間、長い者は二十数年間の経験を持つ、熟練機械工であった。

Y社は、自動車製造業界全体が不況にあえいでいた時期に、あえて大規模な設備投資と事業拡大を推し進めたことが災いし、平成24年期には累積赤字が50億円を超える事態に陥ったため、採算のとれていない同スポーツカー部門の閉鎖を決定した。

そこで、Y社は、平成25年6月6日、Xら50名の熟練機械工に対し、甲工場で生産中の小型乗用車の塗装等他職種への異動を命じたが、Xは、機械工としての勤務を希望し、当該命令に応じていない。

【就業規則（抜粋）】

（人事異動）

第8条 会社は、業務上必要がある場合には、従業員に対し、就業する場所及び従事する業務の変更を命ずることがある。

2 前項の場合、従業員は正当な理由なくこれを拒むことはできない。

〔設 問〕

弁護士であるあなたが、Xから、Y社に対し、訴えの提起を行いたいとの相談を受けた場合に検討すべき法律上の問題点を指摘し、それについてのあなたの見解を述べなさい。

〔解説〕

1. Y社は、熟練機械工であったXに対して、「甲工場で生産中の小型乗用車の塗装等他職種への異動」を内容とする職種変更命令を行っている。

Xは、本件職種変更命令が無効であるとして、配転先である「甲工場で生産中の小型乗用車の塗装等他職種」での就労義務の不存在の確認を求める訴えを提起することが考えられる。

なお、配転前の職種で就労すべき地位にあることの確認を求める訴えについては、労働者が自己の義務の存在の確認を求めるものであることから原則として確認の利益を欠くが、本問のように、労働者が職種限定合意の成立も主張する場合には、労働者には契約上限定された職種を超えた就労を拒む利益が認められるから、上記地位の確認を求める訴えにも確認の利益が認められる。

2. 配転命令の有効性としては、①配転命令権の根拠、②職種勤務限定合意（労契法7条但書）の成否及び③配転命令権の濫用（労契法3条5項）の3点が問題となるのが通常である。

(1) ①配転命令権の根拠については、㉞労働契約の締結自体が根拠になるとする包括的合意説、㉟特約が必要であるとする特約説及び㊱労働契約の締結とは別に就業規則（労契法7条）や労働協約（労組法16条）による契約上の根拠が必要であるとする契約説がある。判例・通説は、㊱契約説である。

本問では、職種変更及び勤務地変更について定める就業規則8条により、Y社の配転命令権が根拠づけられている。

(2) ㉞XY社間で労働契約締結時にXの職種を「機械工」限定する合意をしていた場合には、Xの職種を「機械工」に限定することについて、XY社間の個別的合意が就業規則8条の配転条項の契約内容補充効に優先することになるから（労契法7条但書）、Y社には、Xに対して配転条項を根拠として一方的に職種変更を命ずる権限が認められなくなり、その結果、Xの個別的同意を得ずに発せられた職種変更命令は無効となる。

本問では、XY社間でXの職種を「機械工」に限定する旨の明示の合意はなされていないが、「Xら50名は、いずれも機械工としてY社に採用され、その後一貫して甲工場にあるスポーツカー部門においてエンジンの組立て作業に従事しており、短い者でも十数年間、長い者は二十数年間の経験を持つ、熟練機械工であった。」（問題文5～8行目）との事情から、黙示の職種限定合意の成否が問題になる。

黙示の職種限定合意の成否は、㉞採用時における職種の特定の有無、㉟職務の性質（専門性など）、㊱当該労働者の勤続態様及び㊲職種を同じくする他の労働者の勤続態様等を総合考慮して判断される。この判断において、基準時（労働契約締結時）後の事情である㊱及び㊲はさほど重視されない。

(3) 最後に、③職種限定合意の成立が認められた場合には、配転命令権の濫用について検討する。

配転命令には使用者に広い裁量が認められるため、㉞業務上の必要性がない、㉟不当な動機・目的に基づく、又は㊱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など、特段の事情が存する場合でない限り、権利濫用にならないと解される。

速修 88 頁・1

速修 88 頁〔論点 1〕、論証 27 頁〔論点 1〕

東亜ペイント事件・最判 S61.7.14
(百 61・CB180)

速修 89 頁〔論点 2〕、論証 27 頁〔論点 2〕

日産自動車村山工場事件・最判 H 元
12.7 (CB188)

速修 92 頁〔論点 3〕、論証 28 頁〔論点 3〕

東亜ペイント事件・最判 S61.7.14

[模範答案]

1 1. X は、職種変更命令が無効であるとして、小型乗用車の塗装等他職
2 種として業務に従事する義務の不存在の確認を求める訴えを提起する。

3 2. 労働条件対等決定原則（労基法 2 条 1 項）及び合意原則（労契法 1
4 条、3 条 1 項）に照らし、使用者に配転命令権が認められるためには、
5 労働契約の締結とは別に就業規則等による契約上の根拠が必要である
6 と解する。

7 Y 社の配転命令権は、就業規則 8 条 1 項により根拠付けられている。

8 3. X が機械工として採用されていることから、労働契約締結時におけ
9 る職種限定合意（労契法 7 条但書）が認められないか。

10 （1）労働契約締結時における黙示の職種限定合意の成否は、①採用時
11 における職種の特定の有無、②職務の専門性、③当該労働者の勤続
12 態様及び④職種を同じくする他の労働者の勤続態様を総合考慮して
13 判断される。

14 （2）確かに、X は機械工として採用され（①）、入社時から現在に至る
15 まで職種を変更されておらず（③）、機械工として採用された他の労
16 働者においても職種が変更されることがなかった（④）。

17 しかし、同じ職種での勤続という③④の事情は、労働契約締結後
18 の事情であるから、労働契約締結時における黙示の職種限定合意を
19 推認する力をさほど有しない。また、自動車製造における機械工の
20 専門性はさほど高くない（②）。

21 したがって、黙示の職種限定合意の成立は認められないから、Y
22 社が X に対して職種変更を命ずる権限は否定されない（労契法 7 条

1 但書対照)。

2 4. では、職種変更命令は権利濫用（労契法 3 条 5 項）とならないか。

3 (1) 配転命令には、企業内での労働力の配置についての人事権の行使

4 として、原則として使用者に広い裁量が認められる。そこで、配転

5 命令は、①業務上の必要性がない、②不当な動機・目的に基づく、

6 又は③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

7 わせるものであるなど、特段の事情が存する場合でない限り、権利

8 濫用とならないと解する。

9 (2) Y 社は累積赤字が 50 億円を超える事態に陥ったため、採算のとれ

10 ていないスポーツカー部門を閉鎖する必要があった。したがって、

11 X の職種の変更は、同部門を閉鎖しつつ機械工として働いていた X

12 の雇用を確保するために必要なものであったといえる (①)。また、

13 不採算部門の閉鎖に伴い同部門の全機械工に対して職種変更命令を

14 していることから、X の人選に不合理なところはなく、このことか

15 らも不当な動機・目的によるものではないことが窺える (②)。

16 確かに、熟練機械工である X にとって、機械工の仕事は生き甲斐

17 であり、更なる経験により技術を高めたいという期待は法的保護に

18 値するから、職種変更による X の不利益は小さくない。

19 しかし、職種以外の労働条件その他の待遇について不利益はなく、

20 勤務地変更を伴わないため私生活上の不利益もないから、通常甘受

21 すべき程度を著しく越える不利益があるとはいえない (③)。したが

22 って、職種変更命令は権利濫用に当たらず有効である。

23 5. よって、X の訴えは認められない。

以上