

## 第1 X1の訴え

X1は、本件職務変更命令が無効であるとして、機械工として業務に従事すべき地位にあること又は小型乗用車の塗装等の他の職種として業務に従事する義務のないことの確認を求める訴えを提起するべきである。

1 まず、職種は労働契約の要素的部分であるから、これの変更を伴う職種変更命令権が使用者に認められるためには、就業規則（労働契約法7条本文）などによる根拠が必要である。

Y社では、就業規則8条1項により「業務上の必要がある場合には…業務の変更を命ずることがある」と規定しているから、Y社には職種変更命令権限が認められる。

2 では、X1は機械工として採用されていることから、採用時において職種を機械工に限定する旨の合意が認められないか。この職種限定の合意がある場合、労契法7条但書の「就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた」ものとして、Y社がX1の職種を変更する権限は認められないことになる。

本件にて、X1は機械工として採用されているが、これだけの事情によりX1の職種を機械工に限定する旨の黙示の合意が成立したとはいえない。

3 それでは、X1らの職種を機械工に限定する旨の労使慣行の成立が認められないであろうか。

(1) ①同種の行為又は事実が一定の範囲において長時間反復継続され、②労使双方が明示的にこれによることを排除・排斥しておら

1 ず、③当該慣行が労使双方の規範意識によって支えられているとい  
2 える場合には、当該労使慣行には事実たる慣習（民法92条）とし  
3 て法的拘束力が認められると解する。

4 （2）確かに、X1らは機械工として採用され、短い者でも10数  
5 年間、長い者では20年数年の間、職種を変更されることがなかつ  
6 たという慣行が長期間反復継続されている（①）。

7 しかし、就業規則8条1項では、機械工であるかを区別すること  
8 なく全労働者を対象として職種変更を命じることができる旨の規定  
9 がされているから、機械工として採用されたX1らの職種を変更し  
10 ないという慣行はY社により明示的に排除・排斥されているといえ

11 （②）、Y社の規範意識により支えられているともいえない（③）  
12 。したがって、X1らの職種を機械工に限定する法的拘束力のある  
13 労使慣行の成立は認められない。

14 よって、Y社はX1の職種を変更する権限を有する。

15 4 就業規則8条1項で規定する事前の意向聴取が行われていない  
16 が、意向聴取は人事権行使に際しての手続であり、「基準」（労契  
17 法12条本文）に当たらないから、就業規則の強行的効力の対象外  
18 である。したがって、意向聴取を行わなかったこと自体を理由に職  
19 務変更命令が無効になるとはいえない。

20 5 では、Y社の職務変更命令は配転命令権の濫用（労契法3条5  
21 項）として無効にならないか。

22 （1）配転命令は企業内での労働力の配置についての人事権の行使  
23 であるから、使用者に広い裁量が認められる。したがって、配転命

1 令は、①業務上の必要がない場合、②違法・不当な動機・目的に基  
2 づく場合、又は③労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える  
3 不利益を与える場合であるなど特段の事情のない限り、権利濫用に  
4 は当たらないと解する。

5 (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  
6 のとれ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  
7 って、X1の職種の変更は、同部門を閉鎖しつつ機械工として働い  
8 ていたX1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)。  
9 また、人選に関する明確な基準がない上に、必要な意向聴取  
10 も行われていないが、違法・不当な動機・目的に基づく認められ  
11 る事情はない(②)。

12 確かに、X1は機械工として少なくとも10数年間も勤続してい  
13 るため、機械工としての仕事はX1の生きがいであり、更なる勤続  
14 により技能・経験を高めたいという期待も有しているのだから、職  
15 種変更命令によるX1の不利益は小さいものとはいえない。しかし  
16 、賃金などの労働条件に変更はないのであるから、X1に対し通常  
17 甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものともではいえ  
18 ない(③)。

19 したがって、本件職種変更命令は権利濫用に当たらず有効である  
20 。よって、X1の訴えは認められない。

## 21 第2 X2の訴え

22 X2は、解雇は無効であるとして、労働契約上の地位の確認を求  
23 める訴えを提起すべきである。

1 X 2 は、再雇用の提案の内容につき裁判で争うことを留保したう  
2 えで、早期退職募集及び再雇用に応じる旨を申し出ているから、変  
3 更解約告知に対する留保付承諾が認められるのであれば、承諾をし  
4 なかったことを理由とする解雇は無効となる。しかし、このような  
5 留保付承諾は、民法528条により申し込みを拒絶したものとみな  
6 され、認められないのではないか。

7 1 変更解約告知に対する留保付承諾を否定すると、労働者は受諾  
8 か解雇かの二者択一を迫られることなり、極めて不安定な地位に置  
9 かれる。また、民法528条は新契約締結の場面における規定だから、  
10 これを労働契約の変更の場面に適用するべき必然性はない。そ  
11 こで、変更解約告知に対する留保付承諾については、民法528条  
12 は適用される、留保付承諾は労働条件の変更に合理性がないことを  
13 解除条件とする承諾として有効であると解する。

14 2 したがって、X 2 の留保付承諾は有効であり、解雇は無効とな  
15 る。よって、X 2 の訴えは認められる。

### 16 第3 X 3 の訴え

17 X 3 は、解雇は無効であるとして、労働契約上の地位の確認を求  
18 める訴えを提起すべきである。

19 1 この解雇は変更解約告知によるものである。変更解約告知も解  
20 雇であるから、解雇権濫用法理（労契法16条）が適用される。そ  
21 して、変更解約告知は、労働条件変更の手段であることにかんがみ  
22 、これが解雇権濫用に当たらず有効であるといえるためには、①労  
23 働条件の変更が会社業務の運営にとって必要不可欠であり、②その

1 必要性が労働者の不利益を上回っており、かつ、③解雇回避努力を  
2 尽くしたことが必要であると解する。

3 2 スポーツメーカー部門の閉鎖に伴い、同部門で開発設計の研究  
4 者は不要となるから、職種を変更することはY社にとって必要不可  
5 欠である(①)。また、月額2万円の研究特別手当がなくなること  
6 を除いてはX3の労働条件は従前どおりであったから、変更の必要  
7 性がX3の不利益を上回るといえる(②)。さらに、X3を研究者  
8 としての雇用継続が客観的に期待できない本件では、退職金の割り  
9 増しも、解雇回避努力に代わって変更解約告知の正当性を基礎づけ  
10 る理由の1つになると考える(③)。

11 したがって、解雇は有効であり、X3の訴えは認められない。

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

頁6

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

頁7

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

頁8

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23