

弁護士に聴く



弁護士 庄司俊哉

127

判例から見る
労働トラブルの
防止対策



職種限定合意がある場合に 他の職種に配置転換ができるか

令和6年4月1日施行の労働基準法施行規則改正により、同日以降に締結・更新する労働契約の労働条件通知書等において、「就業の場所及び従事すべき業務に関する事項」に加え「変更の範囲」の記載（同規則第5条第1項1号の3）も必要となりました。これに関係した最高裁判例が令和6年4月26日に出了ましたので、ここで紹介します。

【事例】 Y法人に勤務していた従業員Xは、福祉用具の改造及び製作並びに技術の開発に従事する「技術職」に限定する条件で採用されたのに、「総務課施設管理担当」（事務職）に配置転換されたことが違法であるとして、損害賠償等を求めた（社会福祉法人滋賀県社会福祉協議会事件）。

▼【最高裁の判断内容】 この最高裁判決では、職種限定合

意がある場合について、「使用者は、当該労働者に対し、その個別的同意なしに当該合意に反する配置転換を命ずる権限を有しない」とし、Y法人は、Xの同意を得ることなく総務課施設管理担当への配置転換を命ずる権限を有していない、としました。もともと争点である「配転命令の違法」については、審理が不十分として、その部分を再度審理させるために、事件を大阪高裁に差し戻しました。

この結論をご覧になられた方は「最高裁の判断は、いたって当然のこと」と考えられるかもしれません。しかしこの事件の第一審・第二審裁判所（以下「下級審判決」）は、結論としては「配転命令は有効」としていたのです。ここで皆様にお伝えしたいのは「この事件の個別的な事情を考慮しても、なお配転命令が許されなかった」という点です。

▼【下級審判決で配転命令が有効とされた理由】 配転命令が有効とされた理由は次のものでした。①Y法人において、福祉用

具を改造する需要が激減し（平成23年度87件が令和2年度には3件）、Y法人は福祉用具の改造・製作をやめる決定をしていたこと、②年間数件程度の改造需要のために、月収約35万円のXを専属配置する経営上の合理性は無いと判断するのもやむを得ないこと、③配転命令当時、総務担当者が急遽退職したため後任の補填の必要があったこと、④福祉用具改造・製作業務が廃止されることにより、技術職の職種限定あるXについて解雇を回避するために、Y法人は配置転換を行ったこと、⑤総務の職務はXの負担も大きくないこと。

過去の判例では、既存の職種・業務部門の廃止に伴い、整理解雇が行われる場合に、使用者が解雇回避義務を履行するために、職種限定合意の範囲を超えた他職種への配転を命じた例を有効としたものもありました。しかしこの最高裁判例では「解雇回避のため」という事情は考慮せず「職種限定合意があったなら、それを超えた異動は不可」と判断したのでした。

▼【最高裁の影響の検討】 今後、事業廃止に伴う解雇回避目的であっても、使用者が配置転換を一方的に行うことはできないことが明白になりました。ただし本件の特徴としてY法人はXに対し、事前に配置転換の打診や協議を一切してなかった事例でしたので、そういった協議を経た場合、結論が変わるのかは、今のところ判然としていません。

また今回の最高裁の考え方に基くと、職場でハラスメントがあった際に、加害者又は被害者を配置転換させる場合にも、職

種限定を超えてはできないという結論となると予想されます。そういったことから、冒頭に紹介した労働条件通知書の「従事すべき業務に関する事項」の「変更の範囲」については、企業としては、慎重に記載する必要があります。

ところで政府が推進している「ジョブ型雇用形態への移行」、つまり企業が職務内容を明確に定義した上で、その職務に適したスキルや経験を持つ人材を採用する雇用制度において、職種限定合意は大前提とされています。そしてジョブ型雇用形態の「デメリット」として、一般には「業務がなくなった場合に失職のおそれがあること」が指摘されています。この指摘のように、裁判所が、職種限定合意がある場合に、その職種・業務が廃止となれば、一般の雇用形態と比較して、容易に解雇を認めるのかどうか、今のところ判然としていません。皆様におかれては、政府が雇用形態の

変革を目指そうとしていることについて、裁判所がどう応えるのか、つまり従来のように「人と企業」の結びつきを重視し、終身雇用制度を前提として、労働者の解雇は認められにくいという判断を継続するのか、それとも「人と仕事」の結びつきを重視するジョブ型雇用形態の場合には、仕事がなくれば解雇が容易に認められるようになるのかなどについて、判例の動向に関心を持つただけだと考えます。

（庄司法律事務所所長・元愛知労働局紛争調整委員）

イラスト・源 安孝