

弁護士に聴く



弁護士 庄司俊哉

137

判例から見る 労働トラブルの 防止対策



職種限定合意に違反した 配置転換の慰謝料額は？

この記事は「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10月号・21頁）の続報です。



前回の記事では、最高裁令和6年4月26日判決が、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施設担当への配置転換を命ずる権限を有していない、としましたが、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、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。そして令和7年1月23日に大阪高裁がY法人に慰謝料の支払いを命じる判決を出し、それが確定しました。ここではこの大阪高裁判決をご説明します。

【明示による職種限定の合意はないこ

とについて

Y法人とXとの間には、実は、書面による明示の職種限定合意は存在しなかった事例だったので、大阪高裁は、次の事情をもつて改めて「技術職に限定する黙示の合意が認められる」としました。すなわち①Xが技術系の資格を多く有しており、溶接の能力を見込まれて採用されたこと、②Xは技術職として18年間勤務を続けていたこと、③Y法人は福祉用具の改造・製作業務を外部委託することは想定されておらず、Xが溶接のできる唯一の技術者であったことからすると、Y法人も「Xを技術職以外の職種に就かせることは想定していなかったはずである」としました。

このように明確な合意書面がなかった場合でも、当事者双方で「Xは技術職のみ」という考えで長期間、現場が運用されてきた場合に、裁判所は「黙示の合意があった」と認定することが、ときどき見受けられます。

【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）



例えば、使用者として望ましくない現状が長期間継続していても、それを見逃していた場合には、後日裁判になると、裁判所から「使用者はそれを認める黙示の合意があった」とされる余地がある、ともいえます。例えば実務運用が契約書、確認書、マニュアル等に従っていない場合には、実務運用の方が法律上優先されるおそれがあることは、注意が必要です。

【職種限定合意に違反した配置転換の慰謝料額】

大阪高裁は、「職種限定合意があったのに、Y法人はXに対し、同意を得ずに総務課施設管理担当へ配置転換を命じたことは、権限を有しないにもかかわらず、合意に反して命じたものであるため、不法行為である」と認定しました。

この点、職種限定合意に違反した配置転換がすべて不法行為かという点、必ずしもそうではないと考えられます。大阪高裁は、「Xの慰謝料額」を算定する際の事情として、「Y法人事務局長らがXと職員面談をした際に、Xに対し、福祉用具の改造・製造事業を廃止する旨の説明をしたり、技術

職以外の職種へ変更することの同意を得るための働きかけもしていないこと」を挙げています。逆を言えば、Y法人がXに対し丁寧な説明を、福祉用具の改造・製造部門を廃止することを説明したり、Xの希望の聴取をし、可能な範囲での対応を試みていた場合には、「不法行為」違法」とまでの判断をされなかった可能性が高いと考えられます。

それではXに認められた慰謝料はいくらだったのでしょうか。大阪高裁はこの点につき「本件配転命令によってXが被った精神的損害に対する慰謝料の額は80万円とするのが相当である」としました。ただしその金額の理由としては、前記のY法人の対応のほか「長年従事していた本件業務に係る技術職以外の職種へ変更することを余儀なくされ、相当程度の精神的苦痛を受けたこと、その他、本件に現れた一切の事情を総合考慮する」という理由しか記載はありません。大阪高裁はこの慰謝料以外に、相当因果関係のある損害として「弁護士費用8万円」も認めています。

この判決は、使用者に対し、「職種限定合意がある場合には、それを超える配置転換は原則許されず、仮に行う場合には配慮・丁寧な説明が必要である」という警鐘を鳴らすものといえますが、3年以上の訴訟期間と損害賠償金額からすると、Xにとっては、満足いく裁判とその結果であったかは分かりません。（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