

弁護士に聴く



弁護士 宮澤俊夫

145

判例から見る 労働トラブルの 防止対策



職務限定労働者 に対する配転命令

ができることされています。



み

改造・製作事業の廃止による他人の解雇を回避するために配転したものであり、配転が他人に甘受すべき程度を超える不利益をもたらすとは認められないから、本件配転命令は違法とは言えないとして、労働者の請求を棄却しました。

三、最高裁令和6年4月26日判決

最高裁は、「労使間に職務限定合意がある場合には、使用者は、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。労使間には、職種及び業務内容を技術職に限定する旨の合意があったのであるから、使用者は労働者の同意を得ずに総務課施設管理担当への配置転換を命ずる権限をそもそも有していなかったものというほかはない」として、原判決の一部を破棄・差戻しました。

四、事業廃止に当たり職種限定労働者がいる場合の対応策

企業経営上の理由により、特定部門の事業を廃止するには廃止する事業の労働に従事していた労働者に対しては、他部署への配転等の検討等の解雇回避努力をすることが必要です。職種限定合意がある労働者に対しては、従来の技能やキャリアをできるだけ活かせる職種への配転や再就職支援等、十分な情報提供と労働者からの意向聴取を行い、解雇回避努力を尽くし、十分な協議・説明を尽くしたと評価される丁寧な対応が求められます。

にもかかわらず、職種限定労働者が配転に応じないならば、整理解雇することもやむを得ないと考えます。
(宮澤俊夫法律事務所所長・愛知県雇用労働相談センター代表弁護士・愛知労働局労災法務専門員)

イラスト・源 安孝

一、配転命令の有効性

日本では、正社員は、職務内容や勤務地を限定されずに採用され、会社内での広範囲な職務内容の変更（配置転換）や、勤務地の変更（転勤）が広く行われています。判例では、就業規則に配転を命ずる旨の定めがあり、業務上の必要性があれば、例えば労働組合活動を排除しようとする不当労働行為等の不当な動機・目的が認められる等の特段の事情がない限り、労働者の同意がなくとも（転勤を嫌がっても）、配転を命ずること

二、滋賀県社会福祉協議会事件

一級技能士等の資格・免許を有し、福祉用具の改造・製作等の技術職として掲記社会福祉法人に採用された者が、総務課施設管理担当に配置されたことについて、同配転命令は違法だとして慰謝料の支払いを求めて提訴しました。

一審（京都地裁）、二審（大阪高裁）は、同福祉法人における福祉用具の改造・製作の依頼が大幅に減り続けたために、福祉用具の