

配転事件判例と労働文化 (二)

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2017-10-02 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/2297/29251

配転事件判例と労働文化(2)

金沢大学法学部教授 前田達男

4. 就業規則の配転規定と法的効果

「勤務場所は労働者の生活の本拠と不可分の関係にあり、その変更は…労働の種類、態様等と並んで労働契約の重要な要素を構成する」(日本発条伊那工場事件)。しかし労基法89条と労基法15条=則5条を比較すれば明らかなように、就労場所・従事業務は、就業規則の記載事項とされていない。実際、「場所」「業務」を記載している就業規則は、まれである。あるのは、「会社は業務上の都合で従業員に転勤を命じ、又は配置転換、職種、職階の変更を命ずることがある。前項の場合、従業員は正当な理由なくしてこれを拒むことはできない」(本山製作所事件)という規定である。

比喩的に言えば、始業・終業の時間や休日は示さず、「業務の都合により時間外労働を命じ、休日に労働させることがある。従業員は正当な理由なくこれを拒否してはならない」と規定したようなものである。勤務地・職種は、労働者個々人に対して個

別的に決定されねばならず、就業規則の特質たる作業条件の画一的規定になじまない。規定するとすれば、従業員一般に対して上記のような抽象的規定でも置くほかない。

就業規則が使用者の一方的制定に係るものであることをも考慮すれば、この融通無礙な配転命令(権)留保規定は、総体としての従業員に対する使用者の一般的な意思=意向表明を意味するにすぎず、これをもって労働者個々人による配転に関する事前の包括的な同意があると見ることはできない。入社に際して、就労場所、業務について「特段の意思表示」がなければ、「労働者の現在及び将来の生活にとってきわめて重要な意義を有する」就労場所等の決定・変更権が会社側に留保されたと速断すべきでもない(名古屋エラスチック製砥事件・名古屋地判昭51.9.22、労判264号、本事件の争点は異職種配転、不当労働行為)。結局「契約内容は、同時期あるいは同種形態の採用者との比較、就業規則、慣行、労働協約上の定め等を基準として、当事者の意思

を確定する」(小野田セメント事件)ということになるであろう。

なお事前の包括的同意の根拠として「今回貴社に入社致しましたに就いては就業規則その他の諸規定等を堅く守り職務に勉勵致します」(三和電器製作所事件)といった誓約書がしばしば援用される。しかし、このような抽象的で片務的な「約束」は、忠勤契約の時代、或いは「相手方ニ対シテ労務ニ服スルコトヲ約シ相手方カ之ニ其報酬ヲ与フルコトヲ約スル」ことによって成立する雇傭契約ならばともかく、労働者の自己決定権の回復を理念とし、契約締結に当たって労働条件の明示とその対等決定を要求する「労働契約」にあっては、法的には無価値なものと言わなければならない。

5. 不利益と「甘受」の限界

就業規則に配転規定の存在することは、配転に関する当事者の意思を推定する一つの要素であっても、事前の同意を弁証する十分条件ではない。契約内容の確定のためには、同時期・同種形態採用者との比較、慣行などの検討も必要だとすれば、「全国十数か所の営業所を置き」「営業担当者の転勤を頻繁に行っている」会社に「大学卒業資格の営業担当者として入社した」社員の配転事件に関して出された判断基準、すなわち「当該転勤命令につき業務上の必要性が存しない場合又は業務上の必要性が存する場合であっても、当該転勤命令が他の

不当な動機・目的をもってなされたものであるとき若しくは労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるとき等、特段の事情の存する場合でない限りは、当該転勤命令は権利の濫用になるものではない」(東亜ペイント事件・最2小判)は、そのまま他の類型の配転事例に適用される(その例として、川崎重工業事件・神戸地判)べきものではない。

「労働者の不利益」について判例は、概して労働者の側に「甘受」を求め、「通常予測されないような著しい不利益であると認められるような特別の事情」(東洋電機製造事件)「生活関係を根底から覆すほどの特段の事情」(吉野石膏事件)でもない限り救済されない傾向にある〔別表参照〕。その根底にあるのは就業規則に配転規定のあることをもって、労働者は配転命令に従うべき地位にあるとする短絡的な判断である。しかしながら、「従業員一般に転勤は不可避でそのため日頃から身辺を整理しておくというような意識は希薄」で、会社も「転勤についての従業員の希望を定期的に調査しその人選に備える措置をとっていなかった」(ナカヨ通信機事件・前橋地判昭52.11.24)、「就労場所の変更を内容とする転勤の対象になった事例は極く稀」な現場作業員(大和製罐事件)、「地元の高校を卒業し、両親と同居したり、勤務の傍ら家業である農業等に従事し…地元を離れることの困難な者が多かった」現地採用者(吉富製薬事件)の場合などは、たとえ転勤規定

が存在していても、配転について事前の同意はないと見る方がリーズナブルである。

もちろん、こうした場合であっても、当該労働契約の締結時には具体的に予想しえなかった事情の発生により、契約内容を変更し、就労の場所を移動させる必要が生じることであろう。しかし、そのような場合でも、人事や労働契約を取巻く環境に関する情報や実務経験について、会社と労働者とは大きな落差があること、「人は居住の地に一定の財産を有し、多くの人と関係を結び、その土地に離れ難い愛着を感じながら生活する」ものであること（セントラル硝子事件、なお本判例は前号注①では脱落していた）を考慮すれば、労働者は一般的には配転を拒否しうる立場にある。したがって、①「客観的に余人をもって代え難い場合」（徳山曹達事件）など、当該労働者を配転しなければならない業務上高度の必要性があり、②労働者の側に不利益がないか或いは小さい場合であって、③相当な準備期間の付与、転勤期間の明示、代償措置として別居手当・帰省旅費等の支給や住宅の確保なども行い、「本人の意向や配転によって本人が蒙る労働条件及び生活上の不利益にも十分に配慮して公平にこれを行うべき信義則上の義務」（栄進社事件）を尽して、なお労働者が配転＝労働契約の変更に同意しない場合にのみ、労働関係の維持継続が困難として、使用者側からの労働契約の解約に正当な事由があると言うべきである。

6. 結びに代えて

配転、とくに転勤は、労働者の「家庭事情すなわち家族の構成・年齢、健康状態、子供の教育、住宅事情等の如何によっては…夫婦、親子が一時別居生活をすることを余儀なくされたり」「共稼ぎ夫婦の場合であれば…夫婦別居するか妻が〔なぜ妻が一引用者〕職場をやめなくてはならない」（東洋テルミー事件）かもしれない。

転勤は常識で、それを承知で契約した場合、こうした事態は事前に予測すべきものと、一応は考えられる。配転に規則性があり、自己の配転につき期間・場所など、その予測が可能な場合には、労働者が「通常甘受すべき程度を著しく超える不利益」を積極的に明らかにしない限り、配転拒否は「利己的なわがまま主張」となる。

しかし人は、とくに青年は、人との出会い、異文化との接触によってその人生観、価値観を変えることがある。仕事や立身出世よりも社会奉仕、環境保護運動や組合活動に生き甲斐を見出し、恋愛・結婚によって「家族と一緒に暮す」幸福を第一義に考えるようになるということもあるだろう。独身の青年時代には考えてもいなかった、子供や年老いた親の扶養も考えなければならなくなってくる。「労働力商品」販売の経験に乏しい新規卒者が、そんな将来の変化まで見通して、契約時に希望表明をこえて法的に意味のある「特段の意思表示」をしておくなど、無理な話である。

企業の側に、事情の変更による配転＝労働契約変更が認められるように、労働者の側にも「事情の変更」による配転に関する事前の同意の取消（男女雇用機会均等法への一つの対応として普及するようになったコース別人事管理に即して言えば、総合職から一般職への転コース）が必要な場合もある。労働者側にその必要性が大きく、かつ配転しないことと相当因果関係にある不利益（例えば、「幹部要員」資格の喪失など）を甘受する用意があり、会社側でも対応が可能であるならば、あくまで「当初の

約束」に固執し、配転拒否に対して労働契約の解約にまで踏み切る必要はあるまい。

かくして（懲戒）解雇という対応は、このような労働者の存在することが従業員全体のモラルに悪影響を及ぼすことを恐れての見せしめ、排斥処分と評してよいだろう。会社主義日本の労働文化が、こうした「鉄の規律」によって支えられてきたことも否定しえない。しかし、われわれはもうそろそろそんな“*rigoroser Kapitalismus*”（情け容赦のない資本主義）を卒業してもよいのではないだろうか。

配転命令なし配転命令拒否に対する（懲戒）解雇が有効とされた例

事 件 名	配転をめぐる経緯など	「家庭の事情」等に対する判断
三井東圧化学 名古屋地判 1972.10.23	大卒、63.4入社・名古屋工場 技術職、66.8大阪営業所セー ルスエンジニア	妻（教職）、別居後再就職⇒「別居生活ないし再就職の苦労は…予想外の著しい損害、苦痛と認めることは困難」
旭電化工業 東京地判 1973.3.31	57.4入社・研究所、64.5本社 （東京）、67.3関西（大阪）配 転拒否⇒懲戒解雇	妻（共稼ぎ）の出産、義父母扶養⇒「巷間の事例に倣い…みずからは単身で…転勤するほかない」
東洋テルミー 東京地判 1973.5.11	大卒、66.4入社・横浜工場・ 東京本社、68.10大阪営業所 配転拒否⇒懲戒解雇	新婚共稼ぎ⇒別居するか妻が職場をやめるかという事情は「共稼ぎ夫婦の一方の転勤に伴って通常生ずる事情」
小野田セメント 福岡地小倉支決 1973.7.19	54.7入社・門司工場、64～67 組合専従、69.8大阪支店配転 拒否⇒懲戒解雇	両親扶養、義母の世話⇒「申請人のみが…面倒を見なければならない事情にあるとは到底首肯し難く…」
川崎炉材 神戸地姫路支判 1974.9.18	大卒、68.4入社・赤穂本社研 究員、69.11組合支部結成、 73.10東京営業所配転	母、妻（出産直後）2男1女の6人所帯⇒「家庭生活にかなりの影響」をもたらすが…権利濫用に当たらない
東洋電機製造 横浜地決 1975.7.1	工高卒、68.4入社・戸塚工場 （工場労組執行委員）、74.7広 島営業所配転	婚約者の母病弱、結婚式決定、共稼ぎ⇒「夫婦別居…は、共働き夫婦の一方の転勤に伴って通常生ずる事態」

事 件 名	配転をめぐる経緯など	「家庭の事情」等に対する判断
テック 東京地決 1975.10.29	70.12入社・東京総局、72.4～ 73.3組合役員、74.9～書記長、 74.9九州支局配転	義母、義妹（精神障害）の女所帯の世話 のため転居、妻出産⇒「転勤に通常伴う 不便不利益の域を出…ない」
大晃機械工業 山口地柳井支決 1977.12.21	工高卒、73.9入社、77.8九州 出張所配転拒否⇒出勤停止⇒ 懲戒解雇	祖母(80)、弟、独身の叔父、父母はそれ ぞれ別居⇒「他に扶養義務者（父母）が いる…代替的手段も可能」
吉野石膏 東京地決 1978.2.15	1968.4入社・東京工場倉庫課 (～76.9第1組合役員)、77.3 岡山営業所配転	妻（東京支店）、長女（2）⇒「別居する かその1人が退職…かは共稼ぎ夫婦の一 方の転勤によって通常生ずる事態」
本山製作所 仙台地判 1979.4.23	大卒、66.3転入社・仙台本社、 68～70組合役員、71.3広島出 張所配転拒否⇒懲戒解雇	義父母世話のため埼玉から同社に転職、 自宅新築⇒「転勤に通常伴う不便、不利 益の域を出るものでない」
日機装 東京地決 1980.12.24	大卒、64.3転入社・東村山工 場、66～68組合三役、72.6仙 台出張所配転拒否⇒解雇	入社当時配転規定なし、妻(英語塾経営) ⇒「本件のような配転先は従業員におい て当然に予想しうる範囲内」
日新化学研究所 大阪地決 1982.11.19	工短卒、61.4入社・高槻工場、 65組合結成、80.10札幌出張 所配転拒否⇒解雇	妻（保母）、子（小6・3）、義母扶養⇒期 間2年、月1回帰省、別居手当等支給で 「精神的、経済的負担は相当軽減」
三和電器製作所 大阪地決 1983.1.24	75.1入社・大阪工場（～79.8 書記長）、81.2名古屋営業所配 転拒否⇒懲戒解雇	妻（保母・組合役員）⇒期間3年（予定）、 月2回社費帰省の条件提示などにより権 利濫用ではない
東亜ペイント 最2小判 1986.7.14	大卒、65.4入社・神戸営業所、 69.4～71.1出向・大阪、73.10 名古屋営業所配転拒否⇒懲戒 解雇	母（71）、妻（保母・保育所運営委員）、 長女（2）、転勤続き⇒「家庭生活上の不 利益は、転勤に伴い通常甘受すべき程 度」
川崎重工業 神戸地判 1989.6.1	工高卒、74.4入社・神戸工場、 78.6岐阜工場配転拒否⇒解雇	結婚、妻（同社健保組合）⇒婚約者の就 職の斡旋や社宅の提供など特別の配慮を している

配転命令ないし配転命令拒否に対する（懲戒）解雇が無効とされた例

事 件 名	配転をめぐる経緯など	「家庭の事情」等に対する判断
全通古河郵便局 水戸地下妻支決 1970.12.25	45.4採用・古河郵便局、 (58～全通職場委員・支部役員 など)、69.5杉戸郵便局配転	通勤(片道3分→1時間)、病弱の妻、子 の世話⇒「通勤時間の著しい増大」「病弱 の妻子を顧みる時間が短縮」
九州国際観光バス 大分地判 1974.4.17	64.11入社・別府営業所、68.6 組合結成・書記長、現執行委 員、73.4熊本営業所配転	妻、子(5)・(3、脳性麻痺)⇒「病弱 な幼児を可能な限り最良の環境に置いて やりたいと願うのは親として当然」
徳山曹達 山口地決 1976.2.9	工高卒、54.3入社・徳山工場、 67.9～69.8組合執行委員、 71.3東京支店特許課配転	養母、妻(看護婦)、小2、園児、田畑有 ⇒「夫婦が別居を余儀なくされ、精神上 ならびに経済上顕著な不利益」
ナカヨ通信機 前橋地決 1976.6.25	66.3入社・前橋工場、75.2札 幌営業所配転拒否⇒解雇(実 質懲戒解雇)	父(夜警)と交代で高血圧症の母を世話 ⇒「母が長時間1人で放置され…生命に 非常な危険が生ずる事態が予想される」
セントラル硝子 山口地判 1977.7.20	48.4入社・宇部工場、76.2苫 小牧に新設の子会社へ出向 (配転)	父(71)母(65)妻(教師)次男(中2) 兼農⇒「従来の生活基盤を大きく崩され …忍び難い不利益を受ける」
川崎重工業 神戸地決 1980.6.27	神戸地判1989.6.1参照	神戸地判・1989.6.1参照⇒「結婚当初か ら単身赴任」「期間の定めもないため… 多大の精神的経済的不利益」
三井造船藤永田 工場 大阪地決 1982.4.28	大卒、66.4入社・大阪事業所 設計部門、79.3福岡営業所配 転	妻(病院栄養士)子、実父、義母と同居 ⇒「個人的事情を全く抜きにして会社側 の都合だけで配転を命」じた
東亜ペイント 大阪地判 1982.10.25	最2小判・1986.7.14参照	最2小判・1986.7.14参照⇒「別居を余儀 なくされ、相当の犠牲を強いられる」
日本軽金属新潟 東港工場 新潟 地決1984.10.15	73.4入社・新潟工場、84.3蒲 原工場配転拒否⇒懲戒解雇	老母と2人暮らし、弟(扶養意思なし)⇒ 「親の扶養・世話を子の誰れがするか… は当該家族の人間関係に依存」
日本ステンレス 新潟地高田支判 1986.10.31	68.4入社・直江津工場、72～77 青婦部役員、78.12鹿島へ出 向＝配転拒否⇒懲戒解雇	障害を持つ父母の世話、姉は別居(結婚) 妹は東京の学校⇒「家庭の事情を考慮す ると酷に失する」