

配転事件判例と労働文化 (一)

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/2297/29250

配転事件判例と労働文化(1)

金沢大学法学部教授 前田達男

1. 判例成立の条件

「会社員」という言葉は、欧米の言語には訳しにくい言葉である。和独辞典では、会社員にAngestellteという訳語を当てているが、ドイツの官庁組織や国鉄、郵便・電信・電話などの国営事業では、戦前の日本の官吏（任命制）、雇員・傭人（契約関係）の制度と同じように、今日でもBeamte（官吏、任用＝公法関係）Angestellte（職員、私法的契約関係）Arbeiter（労働者、同）の3階層があり、民間でも戦前日本の社員ないし職員と職工の関係に相当する、「給料」生活者Angestellteと「賃金」労働者Arbeiterの区分が存在している。つまり公勤務者であるAngestellteを除き、常用・基幹のArbeiterを加えたものが、今日わが国でいうところの「会社員」に相当するが、「あなたの職業は？」と問われたなら、ドイツの「会社員」たちは、おそらく「会社員」ではなく、秘書、銀行員、タイピスト、××技術者と答えようとするであろう

し、Arbeiterの場合には、組立工、機械工、塗装工、運転手…と職種を具体的に挙げるであろう。

日本における「会社員」（あるいは「公務員」）という「職業」の一般化は、戦後改革期の労働組合運動・「工」「職」混合の従業員組合による「工員・社員（官吏、雇員、傭人）身分差別撤廃」闘争の所産であるが、会社員にとってもっとも重要なことは、自分の会社の社会的なstatusであり、また自分がその「会社の一員」であるということであって、会社の中でどういう仕事を、どこの事業所でするかということは、二次の問題である。したがって、この会社員たる地位が脅かされ、ないしは意に反して喪失させられること（解雇、労災死などでの「冷たい仕打ち」）でもない限り、会社員はあえて会社を相手に争い、ましてや裁判にまで持ち込むことを回避しようとするものである。換言すれば、「就業の場所」や「従事すべき業務」の変更が「通常甘受すべき程度のもの」であったのであれ

ば、「会社員」はそれを甘受してきたのであり、判例集・判例雑誌に記録されることもなかったであろう。

およそ(労働)判例が成立するためには、(a)当事者の規範意識に照らして「正義に反する」と意識される行為・事実があり、(b)かつ当事者がそのことを違法・不当として争う意志を持ち、(c)しかも裁判の「公正さ」に一定の信頼を持っていることが必要である。当事者でない者がいかに義憤を感じても、当事者がそのようなものとしては意識せず、また意識はしても諦観(達観)して争う意欲を持たなければ、あるいは争う意欲はあっても裁判所(裁判官)に何の期待も有していないときには、裁判で決着をつけるという形にはならないであろう。

2. 配転事件裁判の特徴

こうした前提条件を念頭において、「労働判例」誌に掲載された、1970年以降の判例にざっと目を通してみると、配転(以下では「転勤」を中心に扱う)事件について次のような特徴が浮かび上がってくる。

(1) 配転事件裁判の一つの典型は、当事者がいわゆる「組合活動家」である(であった)場合である。このケースは、組合活動家の配転による本人の所属する組合ないし組合内潮流の弱体化、本人への生活並びに組合活動上の不利益の強制(見せしめ、嫌



まえだ・たつお氏

1942年大阪市生まれ。京都大学法学部卒業、同大学院博士課程中退。和歌山大学経済学部助手、金沢大学法文学部講師、助教授を経て、1982年より現職。労働法専攻。著書に、『片岡先生選歴記念・労働法学の理論と課題』(有斐閣、共編著)その他。

がらせ)という、不当労働行為事件としても論ぜられるであろう[この場合、いわゆる「不当労働行為意思」と「業務上の必要性」の判断により、結果は勝敗相半ばしている]。

(2) 配転命令が「他の不当な動機・目的をもってなされた場合」や特定職種の労働者の異職種配転、労働契約において勤務場所が特定されていた(と認定された)労働者の転勤などの場合を除けば、つまり企業の業務上の必要性と労働者の生活・職場経験上の不利益が衡量されるケースでは、配転命令効力停止、地位保全、解雇無効など労働側勝訴の例はあまり多くない。(注①)

(3) 配転命令を拒否し配転に応じなかった場合(とくに転勤)、ほとんどが解雇され、かつ懲戒解雇がその半数を占めている。[このことを裏返して見れば、解雇の危険を冒してでも転勤したくない、できない事情が労働者にあり、他方企業の側からすれば、転勤命令拒否は、企業秩序の根幹を乱す、容認しがたい行為・人物ということ

になるであろう)。

(4) 東亜ペイント事件最高裁判決(最2小判昭61. 7. 14 労判477号)がこうした「従来の判例の傾向を確認」、配転命令に「労働力の適正配置、業務の能率増進、労働者の能力開発、勤労意欲の高揚、業務運営の円滑化など企業の合理的運営に寄与する点が認められる限りは、業務上の必要性の存在を肯定」し、労働者の生活関係に対して「通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせる」ものでない場合には、労働者側勝訴の見通しを暗いものとして以来、配転命令の効力停止ないし無効を争い、[さらには配転命令を拒否して、(懲戒)解雇され、その解雇の無効を争い]判例として記録されるケースは、急激に減少している。(注②)

注① 「他の不当な動機・目的」の典型は不当労働行為事件であるが、この外には、結婚・出産した女子を離職させることを目的とした東洋鋼板事件(横浜地決昭47. 8. 24 労判162号、但し、東京高決昭49. 10. 28 労判213号で取消)、不正行為追及の報復人事とされた西日本道路サービス事件(神戸地明石支決昭51. 4. 9 労判258号)などの例があり、また労働契約の内容に関しては、アナウンサーの異職種配転である日本テレビ放送網事件(東京地決昭51. 7. 23 労判257号)、ラジオ関東事件(東京地決昭55. 12. 25 労判355号)、アール・エフ・ラジオ日本事件(東京高決

昭58. 5. 25 労判412号)、熟練工を補助作業へ配転した旭精機工業事件(名古屋地決昭50. 11. 26 労判242号)、バス運転手をタクシー乗務に配転した福井鉄道事件(名古屋高金沢支決昭53. 9. 29 労判311号)、看護助手を雑役業務に回した鴨島中央病院事件(徳島地決昭59. 2. 9 労判431号)、勤務地が(黙示的に)特定されていた蔵田金属工業事件(松江地決昭51. 3. 16 労判259号)、ブック・ローン事件(神戸地決昭54. 7. 12 労判325号)、吉富製薬事件(福岡地小倉支判昭53. 6. 5 労判309号)、あるいは従事すべき業務が予め特定されていたアヅミ事件(大阪地決昭60. 12. 27 労判468号)、富士産業事件(甲府地決昭61. 11. 7 労判488号)などの例がある。

業務上の必要性和労働者の不利益とが衡量され、権利濫用で無効とされた例としては、九州国際観光バス事件(大分地判昭49. 4. 17 労判201号)、徳山曹達事件(山口地決昭51. 2. 9 労判252号)、ナカヨ通信機事件(前橋地決昭51. 6. 25 労判256号)、同本訴・前橋地判昭52. 11. 24 労判293号)、日本精密計測事件(大阪地決昭53. 3. 20 労判299号)、栄進社事件(東京地決昭53. 3. 28 労判295号)、大和製罐事件(横浜地決昭53. 5. 12 労判301号)、平野金属事件(大阪地判昭53. 12. 11 労判310号)、日本発条伊那工場事件(長野地飯田支決昭54. 5. 29 労判322

号)、川崎重工業事件(神戸地決昭55. 6. 27 労判346号、但し控訴審・大阪高決昭58. 4. 26 労判412号で取消、本訴・神戸地判平1. 2. 28 労判543号でも敗訴)、三井造船藤永田工場事件(大阪地決昭57. 4. 28 労判388号)、東亜ペイント事件(大阪地裁昭57. 10. 25 労判399号、大阪高判昭59. 8. 21 労判477号、上告審で破棄差戻、現在係争中)、日本軽金属新潟東港工場事件(新潟地決昭59. 10. 15 労判446号)、日産自動車村山工場事件(横浜地判昭61. 3. 20 労判473号、但し東京高判昭62. 12. 24 労判512号で取消、最1小判平1. 12. 7 労判554号でも敗訴)などが挙げられる。

なお、不当労働行為事件で無効とされた例としては、青松社事件(青森地決昭45. 5. 6 労判117号)、大昭和精版事件(大阪高決昭45. 7. 13 労判114号)、東京海上火災保険事件(神戸地決昭46. 3. 24 労判124号)、東京電力事件(横浜地判昭46. 4. 27 労判129号)、中部日本放送事件(名古屋地判昭46. 12. 3 労判141号)、仁丹テルモ事件(東京地決昭47. 3. 24 労判148号)、石川島播磨重工業事件(横浜地判昭48. 7. 3 労判181号)、高知放送(東京地判昭48. 10. 4 労判186号)、井関農機事件(松山地決昭51. 3. 29 労判253号、高松高決昭54. 1. 25 労判316号)、三菱重工名古屋航空機製作所事件(名古屋地決昭51. 5. 31 労判255号、但し名古屋

高決昭53. 4. 25 労判304号で取消)、関東電気工事事件(千葉地決昭51. 6. 23 労判259号)、第一学習社事件(広島高決昭52. 1. 31 労判269号、広島地判昭60. 10. 8 労判467号)、学習研究社事件(東京地決昭53. 11. 30 労判309号)、近江産業事件(大阪地決昭54. 8. 3 労判328号)、アルケン工業事件(神戸地尼崎支判昭55. 3. 13 労判338号)、岡崎製作所事件(浦和地川越支決昭56. 7. 31 労判370号)、三菱電機鎌倉製作所事件(横浜地決昭58. 4. 26 労判412号、東京高決昭62. 3. 25 労判494号)、サン書店事件(大阪地決昭60. 12. 12 労判468号)、ニチバン事件(東京地判昭61. 3. 25 労判471号、東京地判昭62. 3. 18 労判495号)、新日本技術コンサルタント事件(大阪地決昭61. 3. 31 労判473号)、朝日火災海上保険事件(神戸地判昭61. 9. 12 労判482号)、日東化工事件(横浜地決昭60. 4. 25 労判484号)、笠戸船渠事件(山口地徳山支決昭61. 12. 10 労判489号)、長崎生コンクリート事件(長崎地判昭62. 8. 24 労判506号)、ナトコペイント事件(名古屋地判昭63. 7. 15 労判525号)などが挙げられる。

注② 東亜ペイント事件最高裁判決の評論は多数に上る。本事件の双方の弁護士の筆になるものとして、関戸一考(労働者側)「配転(単身赴任命令拒否)と懲戒解雇」労働法律旬報1152号、門間進(使用者側)

「転勤命令拒否と懲戒処分の効力」労働法学研究会報1613号、結論的には賛成するものとして、萩澤清彦「配置転換に関する業務上の必要性と家庭の事情—最二小判昭61. 7. 14 東亜ペイント事件」ジュリスト869号、「配転—東亜ペイント事件」別冊ジュリスト・労働判例百選（第5版）、中嶋士元也「人事異動（配転・出向）—東亜ペイント事件・昭61. 7. 14 最高裁判決を中心として—」季刊労働法147号、下井隆史「転勤命令が権利の濫用にあたらなさとされた例—東亜ペイント事件上告審判決」判例時報1212号（判例評論355号）、批判的なものとして、村中孝史「転勤命令権と権利の濫用—東亜ペイント事件・最二小判昭61. 7. 14—」学会誌労働法69号、新谷真人「単身赴任の拒否と懲戒解雇—判例研究・東亜ペイント事件—」季刊労働法142号、中山和久「人間と会社人間とのちがひ」法学セミナー383号などがある。

3. 判例の再検討と視角

12月2日の統一ドイツ連邦議会選挙を目前にしたある日、旧DDR（ドイツ民主共和国）第2の都市ライプツヒヒの町角で、1枚の選挙ポスターが私を立ち止まらせた。“Demokratie braucht Opposition. PDS”（民主主義には野党が必要だ。民主社会党）。「連続」「断絶（刷新）」いずれを主側

面と見るかは別にして、PDSがSED（ドイツ社会主義統一党）の「後継者」であり、SED内及びSEDに「指導」されたDDRではオール与党の「賛成民主主義」しか存在しなかったことは周知の事実。「よくまあ言うわ」と一笑に付すべきか、それとも「過去の清算」とPDSへの投票をアピールした名コピーなのか、と考えてしまったからである。

さて、「裁判」という法現象は、社会の病理現象の反映であるが、同時に、社会がその病理を認識し、免疫力をつけていく過程でもある。判例はその記録といってもよい。トラブルとなるべき社会的要因が再生産されているにもかかわらず、「野党」の衰退や官僚化・硬直化した裁判への不信から、新しい判例が生まれないとしたら、「最高裁判例の定着」として済ますことはできないであろう。折しも1989年秋の国連総会は、「子どもの権利条約」を採択したが、その前文には「家族が、社会の基礎的集団として、並びにそのすべての構成員、とくに子どもの成長および福祉のための自然的環境として、その責任を地域社会において十分に果たすことができるように必要な保護および援助が与えられるべきである」と謳われている。

わが国のILO条約批准状況からみて、「労働者を一の地方から他の地方へ移動させる場合には、家族的責任及び配偶者の就業場所、子を教育する可能性等の事項を考

慮すべきである」と雇用条件に注文をつけている、ILO156号条約=165号勧告（家族的責任を有する男女労働者条約=勧告）が、率先して批准される見込みは、当分ないであろう。しかし子どもの権利条約は、かつて女性差別撤廃条約がそうであったように、早晩、その批准が日程に上ってくるであろうし、それに伴って「会社主義」日本における「家族と労働生活のあり方」や、それを「時代の一般的趨勢」として「通常受忍すべき」ものと追認（日産自動車村山工場事件・東京高判）している法文化は、国際的な視野から再検討を迫られることになるであろう。

以下では、判例を素材に、配転事件をとおして見た日本の労働（法）文化を再考するが、その前に配転問題を「命令-服従-懲戒」といったカテゴリー系列で論ずること自体、この問題がすぐれて日本的法文化の特質を示すテーマであることを指摘しておきたい。

「就業の場所」「従事すべき業務」は、労働契約の締結に際して絶対に明示されねばならぬ重要な労働条件であり（労基法15条=則5条）労働者と使用者とが対等の立場において決定すべきものである（労基法2条）。労働条件の枠組みの中での、労働義務の履行=使用者による具体的労務の指揮命令とは異なり、「場所」「業務」の変更を「命令-服従」の関係で捉えるのは、労働「契約」の観念にはなじまない。また就業

規則に「会社は業務の都合により社員に異動（配置転換、転勤、出向等）を命ずることがある。この場合には正当な理由なしに拒むことは出来ない」との規定があり、「会社の就業規則その他の諸規則を遵守し、誠実に勤務する」旨の誓約書を労働者が提出している場合には、配転について「事前の包括的な同意」があったものと解しても「[誓約]は、仲間を裏切らない（誓約集団としての初期労働組合）とか、マグナ・カルタ（イギリス1215年）のように、権力を有する者がその権力を他用・濫用しないことを誓うことに意味があるのであり、「優越的地位にある者」が「従属的地位にある者」から一方的に誓約書を差し出させるという、戦前からの伝統それ自体が、契約以前の前近代的な発想である。諸規則・命令の遵守を謳った画一的な誓約書の提出は、労働契約が締結されたことの外形的な「儀式」以上の意味を持たないと考えるが・・・）、配転「命令」の拒否は、約束違反を責められ、違約金を請求され、労働契約の解約=解雇にいたることがあるとしても、使用者の労務指揮権の存在が前提となる懲戒処分の対象とはならないはずである。懲戒解雇は、「程度」の問題としてでなく、懲戒権の「誤用」として無効になるというべきである。