

配転規制法理の形成と発展

こう しん けい
黄 馨 慧

はじめに	269
I 日本における配転法理の概観	269
II 台湾における配転命令権規制の状況	269
III 研究の動機と問題関心	270
第1節 配転命令権に関する判例法理の形成	271
I 配転命令権に関する初期の裁判例	271
一、集团的労働関係がからむ配転	271
二、個別的労働関係における配転	271
II 配転命令権に関する学説の形成	272
一、包括的合意説	272
二、労働契約説	272
III 配転命令権に関する裁判例の判断枠組の形成	273
一、判例法理の萌芽	273
二、職種、勤務地限定に関する労働契約法理の形成	274
(一) 職種の限定	274
(二) 勤務地の限定	276
三、配転裁判例における配転命令権濫用法理の形成	276
(一) 概説	276
(二) 東亜ペイント事件最高裁判決至るまでの裁判例の傾向	276
第2節 配転命令権に関する判例法理の確立	280
I 東亜ペイント事件最高裁判決（最二小判昭61・7・14労判477-6）	280
II 日産自動車村山工場事件最高裁判決（最一小判平成元・12・7労判 554-6）	283
III 配転裁判例における判例法理の浸透	285
一、概説	285
二、職種、勤務地限定に関する労働契約法理（日産自動車村山工場事件 以後の裁判例の動向）	285
(一) 職種の限定	285
(二) 勤務地の限定	286

三、配転命令権濫用法理（東亜ペイント事件以後の裁判例の動向）	286
第3節 リストラ配転と判例法理	288
I 平成不況とリストラ配転の問題	288
II リストラ配転への判例法理の適用	289
終わりに	291
I 配転命令権に関する判例法理の軌跡	291
II 台湾における配転法理への示唆	293
III 今後の課題	295

はじめに

I 日本における配転法理の概観

日本の雇用システムの重要な特徴は、労働市場の二重構造と長期雇用システムである、と指摘されている。つまり、日本においては、長期雇用制度のもとにある正規従業員の労働関係を典型としつつ、その周辺に諸種の非典型的な労働関係が存在している。正規従業員を中核とする長期雇用システムは、新卒一斉定期採用を労働力補充の原則的な方法とし、これら若年労働者に定年までの長期的雇用を提供したうえで、系統的な教育訓練と人事異動を実施して、そのキャリアを発展させる仕組みである^{*1}。このような典型的な労働関係においては、配転・出向などの人事管理政策は、次のような機能を果たしている。(1)企業内の人材形成と活用の仕組みとして運用される一方で、他方、(2)不況時の雇用調整の作用を営んでいる（特に大企業はこのような雇用調整のパターンをとっている）。このような状況の下では、配転命令権は従来使用者の経営権の内容とされ、使用者が排他的に専有するものと考えられた。つまり、使用者が配転命令を発する際には、労組法七条、労基法三条などの制定法及び労働協約の人事協議条項に違反しないかぎり、配転命令の効力は一般に有効と考えられた。

しかし、昭和三三年頃からの技術革新の本格的開始は、大型設備投資＝スクラップ・アンド・ビルド方式をもたらし、旧事業所から新事業所へ、旧職種から新職種へ、旧技術技能から新技術技能へ、と労働者の大量の配置変更を余儀なくした^{*2}。裁判所における事件数の推移を見ると、配転に関する紛争の数は昭和四十年代以降急激に増加する。組合活動とは直接に結び付かないものの、組合活動との関連が推測される一般労働者の配転については、不当労働行為制度による救済は困難であるので、使用者の配転命令権の行使については労働契約レベルでの本格的検討が要請されることになった^{*3}。

使用者の配転命令権の存否ないし範囲について

は、多くの裁判例の蓄積を通じて、職種、勤務場所に関する労働契約上の制約と、業務上の必要性和労働者が被る不利益との比較衡量による権利濫用法理による制約という判断枠組が形成されてきた^{*4}。この配転法理は、東亜ペイント事件の最高裁判決（最二小判昭61・7・14労判477-6）において確立されたものである。同判決は、使用者の配転命令権を肯定したうえで、権利濫用法理によって使用者の人事権の行使を制約した。そして、配転命令権濫用の基準について、判旨は、「転勤命令につき業務上の必要性が存しない場合」、「転勤命令が他の不当な動機・目的をもってなされた場合」、及び「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場合」という三つをあげた。そして、業務上の必要性の程度について、同判決は、「当該転勤先への異動が余人をもっては容易に替え難いといった高度の必要性に限定することは相当でなく、労働力の適性配置、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すべきである」、と述べた。

そして、「職種、勤務場所に関する労働契約上の制限」について、重要な判断を示したのが日産自動車村山工場事件最高裁判決（最一小判平元・12・7労判554-6）である。同事件は、長年の間機械工として就労した労働者に対してなされた組立ラインへの配転命令は、労働契約の違反にあたらないと述べた。

バブル崩壊以降、企業のリストラの一つの手法として、配転などの人事異動は広範囲において行われている。このような使用者の配転命令権の行使についても、判例で確立された、職種、勤務場所に関する労働契約の制約と、業務上の必要性和労働者が被る不利益とを比較衡量した権利濫用法理による制約という二重の法規制は、重要な役割を果たしている。

II 台湾における配転命令権規制の状況

台湾の労働市場は日本の労働市場と大きく異

なっている。まず、台湾においては、日本のように多くの大企業が存在しているわけではなく、むしろ、経済社会の中核は数多くの中小企業である。次に、台湾においては、内部労働市場は日本ほど発達していないものの、日本と比較すれば、台湾の外部労働市場（転職市場の仕組み）は発達しており、労働力の移動は非常に活発である。以上から、台湾においては、日本のような使用者の配転命令権を基礎づける経済・社会的背景は存在しないといえよう。それにもかかわらず、台湾においては、使用者の一方的命令による労働者の配置転換はしばしば行われている。つまり、企業経営の便宜を図るために、使用者の配転命令権は一般的に肯定されている。しかし、使用者が配転命令権を行使する際には、次のような法的制約を受ける。

一、法律による規制

使用者が年少者または女子労働者に対して配転命令を発する際には、以下のような労基法、労働安全衛生法の特別規制に違反してはならない。

- ①年少者を危険性の高い労務又は身体に有害な労務に従事させてはならない。(労基法四四条二項、労働安全衛生法二十条を参照)
- ②女子労働者を危険性の高い労務又は身体に有害な労務に従事させてはならない。(労働安全衛生法二一条を参照)
- ③産前、産後の女子労働者を危険性の高い労務又は身体に有害な労務に従事させてはならない。(労働安全衛生法二二条を参照)

二、権利濫用禁止原則による規制（内政部が発した「配転五原則」という行政通達による規制）

台湾ではよく行われていることだが、台湾の内政部は労基法上の根拠がないにもかかわらず、1985年9月5日に、使用者の配転命令権の行使について、以下のような行政通達を発した。

- ①配転命令は企業経営の必要性に基づくものでなければならない。
- ②労働契約の約定に違反してはならない。

③賃金及びその他の労働条件を不利益に変更してはならない。

④配転先の職務内容は、労働者の体力及び能力を超えるものであってはならない。

⑤遠隔地配転である場合には、使用者は必要な配慮をしなければならない*⁵。

台湾においては、労基法、労働安全衛生法などの法律の保護対象は年少者及び女子に限られているため、上記内政部の行政通達は使用者の配転命令権の行使に対する最も重要な法規制となっている。この配転五原則の内容をより詳細に分析すれば、台湾においても、日本と同様に、配転命令が有効であるかどうかは、労働契約による制約（配転五原則の②）と、業務上の必要性（同原則の①）、その命令が労働者にもたらす不利益（同原則の③、④）を考慮して判断されるといえる。そのほか、労働者の生活上の不利益に対する使用者の配慮が、配転命令権行使の内在的制約とされている（同原則の⑤）*⁶。

III 研究の動機と問題関心

前述のように、一九八五年には、台湾の内政部は日本の配転法理の内容と類似した行政通達を発令したが、同通達は必ずしも明確ではない。他方、台湾においては、いままで訴訟となった配転をめぐる紛争の数はさほど多くないので、多くの裁判例の蓄積によって通達で示された法規範を補充することは困難である。従って、筆者は日本の裁判例を分析することを通じて、日本の配転規制法理が台湾の配転法規制に対していかなる示唆を与えうるかについて検討してみたいと考えている。

また、配転に関する裁判例を網羅して、判例法理の形成と発展について検討した文献は、いままで存在しないと思われるので、本研究には資料的価値も認められよう。

本稿において、筆者が取組みたい課題は次の通りである。

第一に、戦後初期には、検討の対象となった配転は、不当労働行為に限られていた。訴訟に耐えうる配転命令権の法律構成が学説によって

提示されてから、労働契約レベルでの配転の効力に関する本格的検討（労働契約による制約、権利濫用法理による制約）が展開されることとなった。しかし、初期の裁判例に現れた配転法理の理論づけは必ずしも一律ではない。同法理が東亜ペイント事件及び日産自動車村山工場事件で定着するまで、裁判例の変遷過程は、いかなるものであったのであろうか。つまり、現在日本の配転法理は、どのように形成されたのであろうか。

第二に、東亜ペイント事件及び日産自動車村山工場事件最高裁判決によって確立された判例法理はどのようなものであったのだろうか。そして、この判例法理の内容は、日本の雇用システムとはどのような関連にあるのか。さらに、その後の裁判例によってどのように運用されたのか。

第三に、一九九一年後半からの数年越しの平成不況によって、日本の経済は空前の危機に直面している。事業の存続のために、企業（特に大企業）は一定の手順を踏んで雇用調整を行っている。具体的な手法としては、残業規制、中途採用停止、配転、出向、新規採用停止、有期労働者・パートタイマーの雇止め、一時休業・帰休などの措置である^{*7}。このような状況では、配転に関しては今後も新たな法的問題の登場が予想される。上記東亜ペイント事件最高裁判決及び日産自動車村山工場事件最高裁判決において配転法理が確立されてからは、使用者の配転命令権の行使は基本的に職種、勤務場所に関する労働契約上の制約と、業務上の必要性和労働者が被る不利益とを比較衡量する権利濫用法理の制約などによって規制されている。しかし、この判断枠組が大きく変わることはなくとも、あてはめを行う際には、時代背景の特殊性に応じて、差異が生ずることはいうまでもない。このような差異は、配転命令の効力を大きく左右するものであり、研究対象として興味深いものであると考えている。

なお、本稿の研究方法としては、職種、勤務

地限定に関する労働契約法理と権利濫用法理の二つの法理に分けて、最高裁判決（前記東亜ペイント事件、日産自動車村山工場事件）以前の裁判例における判断枠組の変遷、最高裁判決が示した判断の意義、最高裁判決以後の裁判例の動向について、裁判例を網羅的に整理して検討したいと考えている。

最後に、本稿の検討対象となる裁判例は、主として平成九年までの労働関係民事裁判例集、労働判例、労働法律旬報、労働経済判例速報、判例タイムズ、判例時報に掲載された、民間労働者の配転に関する裁判例である。これを本論文の最後に一覧表で表示する。

第1節 配転命令権に関する判例法理の形成

I 配転命令権に関する初期の裁判例

一、集团的労働関係がからむ配転

戦後初期には、配置転換・転勤を命じる権限は経営権の内容とされ、使用者が排他的に専有するものであると考えられた。そこでは、使用者の人事権の行使に関する問題は、使用者の専権たる経営権を制限するための労働協約上の人事条項を焦点とし、補完的に、思想、信条による差別（労基法三条）、又は不当労働行為（労組法七条）の成否が争点となった。すなわち、労働契約の内容に立ち入ることなく、制定法又は集团的労働関係の側面から人事権の問題を検討する態度が主流を占めた^{*8}。

しかし、不当労働行為制度によって、配転に関するすべての紛争を処理できるわけではない。また、技術革新の開始によって大量配転が行われるようになり、その必然的な結果として、配転問題は個別的労働関係（労働契約）レベルでの本格的検討を要請することになった^{*9}。

二、個別的労働関係における配転

筆者が調べた限り、個別的労働関係のレベル（労働契約上の信義則）で配転命令の効力を争った最初の事案は名古屋造船事件（名古屋地判昭28・8・18労民集4-5-483）である。そして、夕刊フクニチ

事件（福岡地判昭33・6・4労民集9-3-233）は初めて「人事権濫用」の表現を用いた。同事件は、配転命令を拒否した結果、懲戒解雇された原告が、懲戒解雇の効力を争った事件である。従って、配転命令の可否は、配転命令それ自体が争われたのではなく、懲戒解雇の判断の前提として判断されたにすぎなかった。しかし、問題の焦点が配転命令自体にあることは認識されており、たとえ配転命令が事実行為であるとしても、どこまで使用者が「人事権」を行使できるか、すなわち、「実質においては、配転に関する使用者の権限の範囲についての争い」であった^{*10}。そして、理論形成の意欲を示した裁判例（和歌山パイル織物事件和歌山地判昭34・3・14労民集10-2-127）も登場し、「労働者の日常生活に影響を及ぼす賃金の相当な減収、もしくは特に技術者乃至熟練工においては、その過去の経歴にてらして、将来にわたる技術的な能力、経歴の維持乃至発展を著しく阻害する恐れのあるような職種乃至職場の転換は、当該労働者の同意あるいは……客観的にみとめられる企業維持のための純粋に経済的、技術的必要性がなければなし得ないところで、かかる限界をこえた職場転換は、使用者の裁量権である配置転換を逸脱して継続的な債権関係としての労働契約の約定を一方的に変更する契約違反と目すべき」であると判示し、以後の論議のフレームを準備した^{*11}。

II 配転命令権に関する学説の形成

一、包括的合意説（形成権説）

和歌山パイル織物事件で提起された理論を整理し、訴訟に耐えうる配転命令権の法律構成を主張したのが本多淳亮教授である。同教授は、昭和35年に発表された有名な論文において、「労働者は労働契約において具体労働の給付を約したのではなく、労働力の処分権を使用者に委ねることを約したとみなされ」、「労働の種類・態容・場所に関する具体的個別的な決定に際しては、この権能にもとづき使用者側が一方的に意思表示することによって、法的効果を生ずる」。「その意味において、配転・転勤を命ずる行為は一般に形成行為であり、

使用者のその権能は形成権である」。「形成権的性質をもつ場合も、権利の濫用は許されなく」、「権利濫用の標識に抵触する限り、その配転・転勤の命令は無効となる」。労働の種類・態容・場所が労働契約の内容として固定化している場合は、「配転・転勤の命令は契約変更の申入れにすぎなく」、「労働者側が自由に拒否」することができ、「労働者側の同意を得られないからといって、直ちにそれが継続的労働関係を断ち切るべき解雇の合理的理由になるとは考えられない」と説示した^{*12}。

本多理論は、裁判例において次第に形を取りつつあった配転命令権の法的構成に訴訟上有効な法律構成を与えた点に画期的な意義があり、その後の裁判例に大きな影響を与えた^{*13*14}。

二、労働契約説

石川吉右衛門教授は昭和41年に、「いわゆる人事権は、それが労働契約の内容となっている場合にのみ法律的意思をもちうるにすぎない」ゆえに、労働者の配置変更に関して、使用者に専権裁量の余地がなく、「裁量権というものがもしあるとすれば、それは両当事者の合意にもとづくものであるから、裁量権の範囲を逸脱するということは、とりもなおさず両当事者の合意に反することであり、「有効無効の問題は起こりえない」と主張し、契約説の法律構成の枠組を提示した^{*15}。そして、昭和45年には、萩沢清彦教授も、配転についての使用者の「自由裁量」の問題に関して、「当該労働契約において労働者がどの程度まで労務の利用処分を使用者に委ねたかという労働契約の意思解釈の問題に帰着」し、「配置転換の法的性質はそれが労働契約の範囲内において行われるか外において行われるかによって異なるのであり、労働契約の範囲内において行われるものは契約の履行にすぎず使用者の労務指揮の一態様であって、あえて形成行為とよぶに当たらないのに対し、契約の範囲外の業務や場所への配置転換であれば『業務命令』と称していてもその実質は契約変更の申入れにほかならぬ」と主張した^{*16*17}。

初期の裁判例において、多数が形成権説を採用

したが、初めて契約説の枠組を採用した裁判例としては、日野自動車事件（東京地判昭42・6・16 労民集18-3-648）があげられる^{*18}。その他契約説を採用した裁判例として、新潟鉄工所事件（前橋地判昭46・7・27 労民集22-4-637）などをあげることができる。

III 配転命令権に関する裁判例の判断枠組の形成 一、判例法理の萌芽

上記の学説の中で、包括的合意説と労働契約説は一見対立的であるが、包括的合意説でも、職種・勤務場所に関する労働契約上の特約があれば、配転命令権はこれによって制約されるとするし、契約説でも、職種・勤務場所に関する包括的合意が認定されれば、包括的配転命令権が肯定される。また、どちらも権利濫用法理の適用を否定しない^{*19}。結論としては、いずれの説を採るかによって当然に異なる結論に至るものではない^{*20}。配転命令権に関する学説の最大の貢献は、むしろ、訴訟に耐える配転命令権の法律構成を提示し、労働契約のレベルで配転の効力に関する本格的検討（労働契約上の制限、権利濫用法理の制限）を展開したことにある。

配転命令の効力を検討するに際して、労働契約上職種又は勤務地の限定があるかどうかを具体的に検討したうえで、権利濫用法理の制限によって使用者の配転命令権を規制しようとした現在の枠組に通じる裁判例も見られたが、初期の裁判例には、以下のようなものもあった。

(一) 合理的な制約

初期の裁判例の多くは、使用者の配転命令権の行使が「合理的な制約」に違反しない限り適法である、という判断枠組をとった。この系列に属する裁判例は以下のとおりである。

近江絹糸事件（大阪地判昭40・4・22 労民集16-2-293）

江崎グリコ事件（東京地決昭44・3・8 労経速683-10）

配転命令権の行使に関する「合理的な制約」の

中身については、統一な判断はなされていなかったが、上記裁判例の判旨からすれば、「合理的な制約」として、「労働者の生活関係に重大な影響を与えないこと」が考えられていた^{*21}。

(二) 信義則

民法上の重要な原則である信義則を使用者の配転命令権の行使の外在的制約とした代表的な裁判例がナカヨ通信機事件（前橋地判昭52・11・24 労判293-69）である。同事件においては、判旨は「……労働者の側にも転勤の可能性について種々の事情があり、会社は自己の事業の必要性とともに、労働者側の事情に十分な配慮を惜しんではならないのであり……会社が業務の都合にとらわれ、労働者が最も大事に考えていた事情を顧慮しなかった本件転勤命令は、信義に従い誠実になされた労務指揮権の行使とは認められず、その法的効果を生じないというべきである。」と判示した。

この類型に分類できるほかの裁判例はつぎのとおりである。

三晃社事件（大阪地決昭48・12・1 判時734-102）

小山工業事件（大阪地判昭49・11・28 判時772-99）

使用者が配転命令権を行使する際して、信義則に違反するかどうかということについて、上記裁判例は実際には「業務上の必要性」と「労働者の受ける不利益」を主な判断要素としていたといえる。

(三) 職種変更権

職種変更にあたる配転の制限について、竹本油脂事件（名古屋地判昭48・1・10 労判171-50）判決は配転命令権濫用法理を使用者の人事権行使の限界としつつ、「……使用者の有する職種変更には合理的限界があり、その範囲をこえて職種変更を命ずることは許されない。……労働契約締結時の事情、従来慣行、配転における新旧職務内容の差異、特に技術系統の従業員においては将来にわたる技術的な能力の維持ないし発展を著しく阻害

するような職種の変更であるか等を総合的に判断して決すべき。」と判示し、「職種変更権の限界」を配転命令権行使のもう一つの外在的制約とした。

（四）慣行

労使慣行がすでに存在することによって、配転命令の効力を肯定したのが慈恵大学付属病院（佐渡）事件（東京地判昭54・4・24労判325-45）である。同事件は、手術室に勤務していた看護婦が、産休及び育児休職ののち復職しようとしたところ、歯科外来診療室への配転命令が出されたというのである。判決は、看護婦が産休に入ると、総婦長がその勤務場所に他の看護婦を補充し、休暇終了後の復職の際には総婦長が新しい勤務場所を指定していたところ、この慣行は「客観的な合理性ある慣行」と認めたとえ、これを根拠に配転命令の効力を肯定し、通常の配転判例の判断方法と異なる判断枠組をとった。

昭和四十年代に入ってから、産業構造の変化、生産技術の発展に伴い、企業合理化が推進された。配転の性格に基本的な変化が生じたのはこの時期のことである。すなわち、従来は転勤の対象者は原則として職員層であり、工員層は熟練形成＝昇進系列内での配置転換が行われるにすぎなかったが^{*22}、一定職種の廃止ないし改変、一定事業所の廃止ないし縮小による新規事業所への大量配置転換の必要にせまられ^{*23}、工員層も含めた、しかも従来予想していなかった広い範囲での勤務場所及び職務内容の変動を目的とする配置転換が生じるにいたった。

一方、子供の教育問題、労働者の持ち家、及び女子の社会進出に伴う共働きの増加により、勤務場所の変更に伴う家庭の転居が困難となり、いわゆる単身赴任が一般化した。また、社会の高齢化に伴い、高齢者の扶養、看護も配転問題に大きな影響を与えた。すなわち、両親の世話を要するという事情は、配置転換に伴う転居に対する制約となると考えられた^{*24}。

配転を規制する新たな法理は以上のような変化

を契機として、裁判所において展開されることとなった。すなわち、一方において配置転換に関する業務上の必要性が増大し、その範囲が拡大され、他方において転居に伴う家庭環境の変化について労働者がこれを不利益と感じる度合が増大するという矛盾をどのように解決するのかが、裁判所に強く要請された。結局、学説の影響を受けて、職種、勤務場所に関して労働契約上の限定が認められない限り、使用者の配転命令権を肯定すると同時に、配転命令の具体的な有効性については、権利濫用法理により判断するという二重の法規制が、裁判例の蓄積を通じて、徐々に形成されることとなった^{*25}。

二、職種、勤務地限定に関する労働契約法理の形成

前述のように、昭和四十年代に入ってから、企業における配置転換（特に勤務場所及び職務内容の変更を目的とする配転）が幅広く行われるようになった。この新しい形態の人事異動を背景として、配置転換をめぐる紛争は急激に増加した。このような配転命令の効力を判断するに際して、まず、裁判所は学説の影響を受けて、労働契約の内容による限界づけを行った。すなわち、実際の訴訟では、使用者は就業規則の一般条項による包括的な配転命令権を主張し、労働者は職種ないし勤務地を限定する合意の存在を主張し、これに対して裁判所が労働者の種類、労働関係の成立や展開の仕方などから、配転命令権の合理的範囲を探求する^{*26}。

（一）職種の限定

包括的合意説又は労働契約説、いずれの学説によっても、労働契約の締結の際に、または展開において、当該労働者の職種が限定されている場合には、職種の変更は一方的命令によってはなしえない。なにをもって職種の特定があったとみるかは契約内容の解釈の問題であるが、裁判所は、締結時の合意に必ずしも拘泥せずに、入社の際、就労期間、問題となった職種間配転がこれまでに

行われていたかなどの点を総合的に考慮して判断していた*27。

筆者が検討対象とした裁判例の中で、職種を限定する合意があると認めた裁判例及びその職種はつぎのとおりである*28。

A、作業員

- ①日野自動車事件（東京地判昭42・6・16労民集18-3-648，東京地判昭44・2・15労民集20-1-142）（作業員から人事課へ）
- ②江崎グリコ事件（東京地決昭44・3・8労経速683-10）（作業員から管理係へ）
- ③蔵田金属工業事件（松江地決昭51・3・16労判259-59）（作業員から開発営業担当へ）

B、電話交換手

日産自動車事件（東京地判昭45・3・27労経速729-6）（電話交換手から雑役へ）

C、看護婦

- ①倉敷中央病院事件（岡山地判昭43・3・27労民集19-2-493）（看護婦から事務職へ）
- ②東北公済病院事件（仙台地判昭48・5・21労判178-37）（看護婦から労務職へ）
- ③慈恵大学附属病院（古賀）事件（東京地判昭54・4・20労判325-50）（外科病棟から中央滅菌室へ）
- ④慈恵大学付属病院（佐渡）事件（東京地判昭54・4・24労判325-45）（手術室から歯科外来診療室へ）

D、アナウンサー

- ①日本テレビ事件（東京地決昭51・7・23判時820-54）（アナウンサーからスタッフへ）
- ②宮崎放送事件（宮崎地判昭51・8・20労判259-14）（アナウンサーからスタッフへ）
- ③ラジオ関東事件（東京地判昭55・12・25労判355-15）（アナウンサーからスタッフへ）

E、トラック運転手

当栄ケミカル事件（長野地判昭53・12・14労判314-58）（トラック運転手から工場作業員へ）

F、機械工

日産自動車村山工場事件（一審）（横浜地判

昭61・3・20労判473-42）（機械工から単純労働へ）

G、検査技術師

大成会福岡記念病院事件（福岡地決昭58・2・24労判404-25）（検査技師から庶務へ）

H、大学助教授

金井学園福井工大事件（福井地判昭62・3・27労判494-54）（大学助教授から事務職）

上述の裁判例から帰納すれば、当初は労働者が特殊の資格・技能を持つことを前提とする労働契約は、その職種への限定が認められることが多かった。典型例として、裁判例は「会社の養成工は採用後、少なくとも三年間を養成課程とされ……技能者養成訓練所において、工場現場労働に必要な……教育を受け」て、一定の技能・熟練を修得したので、その職種を限定する合意があるとしている（日野自動車事件）（日産自動車村山工場事件一審判決はこれと同旨。しかし、同判決は就業規則を媒介として使用者の包括的命令権を肯定した）。また、日本テレビ事件において、裁判所は、労働者がアナウンサーの試験に合格し、しかも数十年間アナウンサーの業務に従事したことから、「申請人は、被申請人との間に、テレビ放送のアナウンサー業務のみに従事するという職種を限定した労働契約を締結したものである」と判断した。

しかし、このような特殊技能者であっても、長期雇用を前提として雇用された場合には、職種の限定はなされていないと認定した裁判例も多くある。その限界線上のケースとして、裁判所は、労働契約上職種が技術職に限定されていたと認められないかぎり、技術職従業員は、「一般卒業者と一緒に採用試験を受けて……採用されて者であり……技術者として処遇することとの約束もなかった」と認定したうえで、技術職の従業員からセールスエンジニアへ配転しうる配転命令権を肯定した（東亜石油事件・東京高判昭51・7・19労判258-39など）。そして、日産自動車村山工場事件控訴審（東京高判昭62・12・24労判512-66）は、労働者が機械工として採用されて以来、十七年間から二八年

間にわたって機械工としての職務に従事してきたからといって、「直ちに……機械工以外の職種には一切就かせないという職種限定の合意が明示又は黙示に成立したものとまでは認めることができない」と判断し、一番と全く違う結論を出した。総じて、裁判例では、当初の労働契約上明示的に職種を限定する合意がないかぎり、使用者の包括的配転命令権を肯定する傾向にあった*29。

(二) 勤務地の限定

労働契約上勤務地の限定がある場合には、使用者の一方的命令によって勤務場所を変更することができない。つまり、このような場合には、転勤は労働者の同意に基づくものでなければならない。

筆者が取り扱った裁判例のなかで、勤務地を限定する合意があると認定した裁判例は以下のとおりである。

A、現地採用労働者

新日本製鐵事件（福岡地小倉支決昭45・10・26判時618-88）

B、半工半農の地元労働者

蔵田金属工業事件（松江地決昭51・3・16判時259-59）

C 事務職の女子従業員

ブック・ローン事件（神戸地決昭54・7・12判時325-20）

D その他

①江崎グリコ事件（東京地決昭44・3・8判時683-10）（しかし、同判決は就業規則を媒介として使用者の包括的命令権を肯定した）

②西村書店事件（新潟地決昭63・1・11判時519-103）

結論からすれば、現地採用労働者、補助職の労働者などのごく少数の事件を除いて、裁判所は一般的に勤務地の限定を否定する。

三、配転裁判例における配転命令権濫用法理の形成

(一) 概説

前述のように、夕刊フクニチ事件（福岡地判昭33・6・4労民集9-3-233）は、配転命令権の行使に関して、初めて権利濫用法理による限界づけを意図したが、その判断枠組はまだ未熟なものであったといえる。

職種、勤務地に関して労働契約上の限定が認められない限り、使用者の配転命令権を基本的に肯定する。そして、このような配転命令権の行使は、権利濫用法理によって規制されるべきであるということは、その後に学説によって主張された。裁判例はこのような学説の主張を受け入れ、権利濫用法理を配転命令権行使の外在的制約とした。

しかし、配転命令権濫用法理を用いた裁判例は多かつたものの、濫用認定の基準は必ずしも一致していなかった。以下に三つの類型を分ける。

(A)型：動機不当型（業務上の必要性が欠如している場合、又は配転命令を発する動機が不正なものである場合、配転命令権の濫用に当たる。）

(B)型：比較衡量型（配転命令権の濫用については、業務上の必要性和労働者が被る不利益とを比較衡量して判断すべきである）

(C)型：その他（配転命令に至るまでの経緯からして、労働者の同意を得ないまま行った配転、又は労使双方の信頼関係を破壊するような配転命令は権利濫用である。）

筆者の調べたかぎりでは、権利濫用法理を用いた裁判例のなかでは、(A)型に属するのは十八件、(B)型に属するのは二十四件、(C)型に属するのは二件である。以上から、配転命令権濫用法理を用いた裁判例は(A)型又は(B)型に集中している。

(二) 東亜ペイント事件最高裁判決至るまでの裁判例の傾向

権利濫用論は夕刊フクニチ事件（福岡地判昭33・6・4労民集9-3-233）で登場し、その後学説も権利濫用論を主張するに至って、裁判例の主流になっていた。しかし、前述のように、権利濫用論を用いた裁判例は多かつたが、濫用認定の基準は一致していなかった。これらの裁判例の理論構

成は以下のとおりである。

① (A)型に属する夕刊フクニチ事件は「申請人に対する人事部への配置転換は、会社の業務上の必要からなされたものとは認め難く、むしろ、申請人を非組合員化することによって労働協約乃至これと同等の効力を持つ覚書の適用を排除し、申請人の解雇を容易ならしめるためになされたものであると認むべきである。……たとえ従業員の配置転換が本来会社の人事権の行使として自由になしうる性質のものであるとしても、人事権の濫用として当該従業員が従前有していた組合員としての身分を有しないものであるとの主張をなし得ないものというべく……。」と判示した。同判旨は配転に関する業務上の必要性の有無と配転命令を発した意図を権利濫用の認定要素とした。このような判断枠組は従来裁判例が示した不当労働行為の審査方法と類似しているといえよう^{*30}。この類型の権利濫用論が現れた原因を探究すれば、組合活動と直接に結び付かない配転の場合には、不当労働行為制度による救済が困難であることにありと推論できよう。一覧表に表示されたように、(A)型に属する裁判例は、なお十七件があり、権利濫用論をとった裁判例の中で、主流たる地位を占めた。

② (B)型に属する新潟鉄工所事件は配転命令権「の制限は具体的事案において当該転勤の業務上の必要性の程度と当該転勤によって労働者が被る不利益の程度とを比較衡量して判断されなければならないものである。」と判示し、配転の業務上の必要性と労働者の受ける不利益の程度との比較衡量を配転命令権濫用の基準とした。同じ「比較衡量型」に属する裁判例の中では、用いられた表現の違いから、また次のような二つのグループに分けることができる。

(B)―1：配転における人選の妥当性について、配転対象とされた労働者が適格であれば、すなわち、一応の業務上の必要性があれば足りることにした裁判例がある。例えば、本山製作所事件（仙台地判昭54・4・23労判319-29）は「もっとも、

企業が業務上の必要から従業員の配置換えのために転勤命令を発する場合において、どの従業員を選択するかは使用者の自由裁量に属するものであって、その裁量権の行使に格別不合理な点がない限り、その選択は妥当なものとして是認すべきであると解するを相当とする。」と判示した。また、川崎重工業事件控訴審（大阪高判昭58・4・26労判411-64）も、「配転人選基準を充足する適格者が他にあって、そのうちの誰を選択するかは専ら会社の裁量に属する事柄」である、という表現を用いた。

(B)―2：配転における人選の妥当性について、「他に適格者がいない」または「余人をもって容易に代え難い」という高度の必要性を要する、という表現を用いた裁判例がある。例えば、川崎重工業事件一審判決（神戸地判昭55・6・27労判346-24）は「配転命令権の行使についての業務上の必要性の程度、対象労働者選定の合理性、これにより対象労働者の受ける不利益の程度、その他の事情を考慮して、その行使が客観的にみて相当性を欠く場合には、権利濫用として、その効力を有しないものと解すべきである。……配転先が予備的に求めている技能者を他の直接造船不況の影響を受ける部門に求めることが困難な状況であったことの疎明は存在しない。」という表現を用いた。また、日本軽金属新潟東港工場事件（新潟地判昭59・10・15労判446-43）も配転対象労働者の選出基準について「債権者以外に適任者が存在せず、債権者でなければならないという必要性は乏しかった。」という判断を行った。そして、秋田相互銀行事件（秋田地判昭43・7・30労民集19-4-859）は配転における人選の妥当性について、「業務上の必要性は……一応認められるのであるが、これとて余人をもって代え難い程度のものとは認められない。」と判示した。また、高知放送事件（高知地決昭44・11・15労民集20-6-1476）は配転命令の業務上の必要性は一応存在したと認めつつ、人選の妥当性について「別人をもってこれに代えることは困難であったものとまで認めるには躊躇せざるを得ない。」と判示した。すなわち、上記の裁判例は、権

利濫用の認定基準について、業務上の必要性和労働者が被る不利益とを比較衡量する一般論を示しつつ、あてはめの際には、労働者の受ける不利益を重視し、配転における業務上の高度の必要性を要求した。

以上のように、業務上の必要性の程度について、用いられている表現は異なるが、(B)－1、(B)－2型のいずれにおいても、配転命令の効力を左右したのは労働者の受ける不利益に関する評価であるといえる。つまり、配置転換が「労働者の生活関係を根底から覆すほどの不利益を生じるもの」であれば、高度の必要性がない限り、権利濫用にあたり無効である。これに対して、労働者に与える不利益がさほど重大なものでなければ、一応の業務上の必要性が認められれば足りることになる^{*31}。すなわち、「他に適格者がない」、又は「余人をもって代え難い」という表現を用いても、それを独立して配転の効力要件として論じたわけではなかった。業務上の必要性は労働者が受ける不利益の程度と関連させて論じられていた。例えば、前記秋田相互銀行事件及び高知放送事件は、配転命令により新婚まもない共働きの夫婦の別居を、日本鋳業事件は病気の父親の世話が出来なくなることを重大な不利益として認めたため、配転に関する業務上の必要性について、「余人をもって代え難い」という高度の必要性を要求した。

裁判例が認めた重大な不利益としては以下のものがある。

A、単身赴任による私生活上の不利益

—親の病気

- ①日本鋳業事件（山口地岩国支判昭47・3・29労旬816-81）
- ②日本軽金属新潟東港工場事件（新潟地判昭59・10・15労判446-43）^{*32}

—夫婦の別居^{*33}

- ①秋田相互銀行事件（秋田地判昭43・7・30労民集19-4-859）
- ②高知放送事件（高知地決昭44・11・15労民集20-6-1476）

- ③川崎重工業事件（神戸地判昭55・6・27労判346-24）

B、子供の病気という条件の下すでに安定的に成立している生活の破壊

- 九州国際観光バス事件（大分地判昭49・4・17）

C、半工半農の地元労働者に対する遠隔地配転による農業経営上の不利益

- 日本発条伊那工場事件（長野地飯田支判昭54・5・29労判322-29）

D、異職種への配転による職能上の不利益

- ①和歌山バイル織物事件（和歌山地判昭34・3・14労民集10-2-127）
- ②南海電鉄事件（大阪地判昭42・5・26）
- ③倉敷中央病院事件（岡山地判昭43・3・27労民集19-2-493）
- ④日本精密計測事件（大阪地決昭53・3・20労旬961-74）
- ⑤ニチバン事件（名古屋地決昭53・3・31労判298-43）
- ⑥日産自動車村山工場事件（一審）（横浜地判昭61・3・20労判473-42）

(B)型の権利濫用論が裁判所にとりいれられた背景を探究すれば、昭和四十年代以降配置転換に対する業務上の必要性の増加と、転居に伴う家庭環境の変化について労働者がこれを不利益と感じる度合の増大という矛盾を調整することにあると推論できよう^{*34}。この類型の権利濫用論は、日本の雇用社会の現実と一致していると同時に、労働者の利益についても一定程度の配慮をしているため、多くの裁判例はこの類型に依拠した。前述のように、東亜ペイント事件最高裁判決に至るまで、(B)型に分類できる裁判例は二十四件あり、(A)型と並んで、裁判所が最も採用した権利濫用論であった。

- ③ (C)型に属する徳山曹達事件（山口地判昭51・2・9労経速918-3）は「労働者が長年同一場所勤務して相当の成績をあげているとき、その勤務場所を遠隔地に変更する場合には、信義誠実

の原則に照らし、使用者としては、客観的に余人をもって代え難い場合でない限り、当該労働者の同意を得る必要がある。」と判示した。同判旨は労働者が長年同一勤務地で働いたとしても、労働契約上勤務地の限定はなかったと認定した一方で、その場合における使用者の配転命令権の行使に対して、より厳しい制約を加えた。すなわち、業務上の高度の必要性がない限り、労働者の個別の同意は配転命令の適法要件とされている。また、三井造船藤永田工場事件（大阪地決昭57・4・28労働1053-36）は「労働契約関係という継続的法律関係においては、当然その基礎となる信頼関係の存在が使用者、従業員のいずれにおいても必要であり、双方においてこの信頼関係を破壊するような行為は仮に権利行使の形をとっていても権利の濫用として許されないものであり、かかる行為は法律的にも無効のものといわなければならない。」と判示した。同判旨は配転に関する業務上の必要性を要求するに止まらず、配転命令を発令する経緯にも検討を加えて、配転命令の効力を判断した。この判決で考慮された「配転手続の合理性」という要件は、従来は権利濫用を判断するための主要な基準とはなっていなかったが、以後の裁判例に影響を与えた。すなわち、権利濫用論は業務上の必要性と労働者が受ける不利益の程度とを比較衡量するだけでなく、配転命令を発する経緯、手続などを含めた諸般の事情についての総合的な判断であることになった。

東亜ペイント事件最高裁判決に至るまでの裁判例の流れを回顧すると、次のような特徴をあげることができる。

まず、第一に、配転法理の枠組について、配転命令を形成行為としてとらえることにより、権利濫用論による限界づけを意図した包括的合意説や、使用者による契約内容の一方的決定という矛盾を排除するために配転命令を契約の履行過程としてとらえつつ、契約内容による限界づけを試みた契約説の影響を受けて、労働契約上の職種・勤務地

の特定の有無による使用者の配転命令権の存否の判断と権利濫用法理による制約は、多くの裁判例の蓄積を通じて、徐々に形成された。権利濫用法理の中には、配転に関する業務上の必要性の有無及び配転命令を発する動機を権利濫用の標識とした(A)型並びに、業務上の必要性と労働者の受ける不利益の程度とを比較衡量する(B)型が、最も多く採用された権利濫用論であった。さらに、(B)型に属する裁判例における業務上の必要性についての文言を見ると、高度の必要性を要求する裁判例もあるが、それは高度の必要性を独立して配転命令の有効要件として論じたわけではなかった。配転命令の効力を左右する決定的原因は労働者が被る不利益の程度に対する評価である。

第二に、事案のあてはめから裁判例の判断傾向を見れば、労働契約を締結する際に職種又は勤務場所を限定する合意が明示されていない場合、裁判例は、労働者の入社資格、入社時の事情、会社における地位、職種、会社の規模・事業内容及び労働慣行によって当事者の意思を判断している。つまり、締結時の合意に拘泥せず、「労働契約の履行過程において長期間にわたり同一業務に従事しあるいは特殊の訓練をうけ経験をつむことにより除々に黙示的成立した」合意に基づいて判断している^{*35}。その結果、専門職である医師・看護婦・アナウンサー等や、現地採用労働者、女子補助職の職種・勤務地については特定が認められることが多い。これに対して、ホワイト・カラーは勿論、技術系労働者が技術職から営業職（セールス・エンジニア）に配転される場合には、「その技能を使用者にゆだねる旨の黙示的合意が成立している場合が多いと考えられる^{*36}。」として、職種ないし勤務内容の特定を否定する傾向がある。また、熟練工から単純労働への配転についても、職種の限定を否定するのが裁判所の基本的な立場である。そして、配転に伴い労働者が受ける不利益（特に、単身赴任の不利益）を重大なものとして評価した裁判例も、比較的古い事例であるといえる(B)―2型の表現を用いた裁判例は、たいてい早い時期に

集中していた)。すなわち、概して、裁判例は配転について、労働者に対して厳しい態度をとってきたといえる。これは、昭和30年代以降の高度成長期に大企業で普及するに至った終身雇用制を、裁判所が念頭に置いたために、配転の教育訓練・人材育成や解雇回避の機能を重要視してきたことと、昭和50年代に発生した石油危機に対応するために配転命令の効力を容易に認めるようになったことに源を有しているであろう。

第2節 配転命令権に関する判例法理の確立

第1節に見たように、職種、勤務場所に関する労働契約上の特定の有無の判断と、権利濫用法理からなる二重の配転命令の有効性の判断枠組が、学説の主張と多数の裁判例の蓄積を通じて、徐々に形成された。このような裁判例の蓄積に基づいて、昭和60年代前半、最高裁はホワイト・カラーの配転と、合理化に伴う大量の異職種配転の事件について、重要な判断を示した。そこで、本節は、最高裁判決の判旨を紹介したうえで、その意義を検討する。

I 東亜ペイント事件最高裁判決（最二小判昭61・7・14労判477-6）

一、事実関係及び下級審判決

昭和六一年七月一四日に東亜ペイント事件最高裁判決が下された。本件は配置転換に関する最初の最高裁判決であり、事実関係は以下の通りである。

上告会社Y（被告・控訴人）は、全国一三カ所に営業所を有する塗料等の製造販売企業である。Y会社と組合との間の労働協約は「会社は、業務の都合により組合員に転勤、配置転換を命ずることができる。」と規定し、又Y社の就業規則も「業務の都合により社員に異動を命ずることがある。この場合には、社員は正当な理由なしに拒むことは出来ない。」と規定していた。

被上告人X（原告・被控訴人）は、昭和四〇年にY社に入社し、大阪事務所に配属された。この際、Xの勤務地を大阪に限定する旨の合意は存在

せず、業務上の必要に基づき将来転勤のあることが当然に予定されていた。

昭和四八年九月、Y社では広島営業所の主任の後任としてXに対し転勤を内示したが、Xは家庭の事情を理由にこれを拒否した。このためY社では、名古屋営業所の主任を広島に転勤させることとした上で、Xに名古屋営業所主任の後任として赴任するよう内示したが、Xはこの転勤も拒否した。Y社では定期異動はXを含めずに発令した上で、Xになお説得活動を続けたがXがこれに応じないため、Y社はXの同意を得られないまま転勤命令を発令し、Xはその赴任を拒否した。このためY社では、名古屋には別の従業員を転勤させ、Xに対しては就業規則に基づき懲戒解雇に付した。

Xは本件転勤命令の発令当時、母親（七一歳）、妻（二八歳）及び長女（二歳）と共に堺市内に居住し、母親を扶養していた。母親は、生まれてから大阪を離れたことがなく、妻は、保育所に保母として勤務していた。

Xは、以上のような事実関係の下に、本件転勤命令は業務上の必要性を欠きXの家庭生活に不当な不利益を及ぼすものとして権利濫用であって無効であり、さらに本件転勤命令に従わなかったことを理由とする本件懲戒解雇も無効であると主張して、従業員としての地位確認と賃金支払などを求めた。第一審（大阪地判昭57・10・25労判399-43）は、Y社は従業員を一方向的に転勤させることができるとしながらも、本件では名古屋営業所主任の後任者が、「是非とも原告でなければならなかった事情はなかった」こと、Xが名古屋に転勤になった場合は単身赴任せざるをえない状況にあったこと等をあげて、本件転勤命令は人事権濫用にあたり、したがって解雇は無効であるとした。二審（大阪高判昭59・8・21労判477-15）も一審の判断を支持した。

二、判旨

最高裁は、以下のような判旨を述べて、原判決を差戻した。

まず、転勤命令権の存否について、労働協約、

就業規則の配転条項、及び会社内で営業担当者の転勤が全国に十数か所の営業所間で頻繁に行われていたという慣習の存在により、判決は、「Xは大学卒業資格の営業担当者としてYに入社したもので、両者の間で労働契約が成立した際にも勤務地を大阪に限定する旨の合意はなされなかったという事情の下においては、Yは個別的同意なしにXの勤務場所を決定し、これに転勤を命じて労務の提供を求める権限を有するものというべきである」と判断し、使用者の配転命令権を認めた。

次に、権利濫用の成否の判断基準について、判決は、「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というべきである……業務上の必要性についても、当該転勤先への異動が余人をもっては容易に替え難いといった高度の必要性に限定することは相当でなく、労働力の適性配置、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すべきである」と判示した。

このような一般論に基づいて、判旨は、主任待遇で営業に従事していたXを選んで、名古屋営業所の主任の後任者として名古屋営業所へ転勤させる業務上の必要性を認めたとうえで、「Xの家族状況に照らすと、名古屋営業所への転勤がXに与える家庭生活上の不利益は、転勤に伴い通常甘受すべき程度のものというべき」として、本件転勤命令は権利の濫用に当たらないと判断した。

三、本件判旨の位置付け

(一) 本件事案の特徴

本件判旨を検討するために、まず本件事案の特徴を理解することが重要である。本件の事実関係には、次のような特徴がある。第一に、本件で配

転の対象とされた労働者は、営業を担当するホワイト・カラーである。入社時に締結された労働契約においては、勤務地又は職種を限定する合意はなかった。第二に、本件Yにおいて、人材育成を目的とする人事管理の手段として、営業担当者の勤務地を定期的に変更する慣行が存在していた。本件配転命令を発令する経緯から見れば、本件配転はいわゆるローテーション人事に属するものであるといえよう。

(二) 本件判断枠組の位置付け

本判決は、YがXを雇用した際には、特に勤務地を大阪に限定する旨の約定がなかったこと、他方、Yの就業規則及び労働協約には、配転条項があったこと、また、Yには営業担当者を定期的に配転させる慣行があったこと等により、Yの配転命令権を承認した。そして、権利濫用の成否の判断基準について、本判決は、「業務上の必要性が存しない場合」、「配転命令が不当な動機・目的をもってなされた場合」、及び「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場合」三つを挙げて、濫用の成否の要素とした。また、業務上の必要性の程度について、判旨は「余人をもって替え難い」といった高度の必要性を要しないこととした。

前述のように、裁判例の多くは配転に関する紛争を解決するに際して、就業規則、労働協約の規定又は配転に関する労使慣行の存在から労働者の一般的同意を認めることにより、使用者の配転命令権を肯定する^{*37}と同時に、配転命令の具体的な有効性については、職種、勤務地に関する労働契約上の制限の有無と、権利濫用法理等により判断している。そして、権利濫用の認定基準について、本判決に至るまでの権利濫用法理を用いた裁判例を分類すれば、主に(A)「動機不当型」、(B)「比較衡量型」、(C)「手続重視型」三つの類型に分けることができる。(B)型の裁判例は、業務上の必要性に関する文言の違いによって、さらに二つのグループ(B-1：一応の業務上の必要性があれば足りることとした裁判例；B-2：余人をもって替え難

いといった高度の必要性を要求した裁判例)に分けることができる。

このような下級審裁判の流れを念頭に置いた上で、本判決を検討すると、本判決には、次のような意義があると考えられる。

第一に、使用者の配転命令権を正面から承認したうえで、労働契約上の職種・勤務地の特定の有無と権利濫用法理という二重の制約の枠組を確認した点に重大な意義が認められる。

第二に、下級審が示した権利濫用基準を初めてまとめて列挙し、権利濫用法理を整備させた点に意義がある^{*38)*39)*40}。

第三に、業務上の必要性については、従来の裁判例の傾向を確認したにすぎない。本件判決が出された直後、一部のマスコミが「転勤での会社側の裁量を幅広く認める初めての判断」と報じたり、従来の裁判例では配置転換に関する業務上の必要性あるいは人選の妥当性につき「余人をもって替え難いような高度の必要性を要するとする考え方が強かった」のが本判決によって否定されたかのごとき見解が述べられたりしている^{*41)*42}。しかし、前述のように、「余人をもって替え難い」という表現を用いた裁判例であっても、それを独立して配転の効力要件として論じたわけではなく、配転に関する業務上の必要性は、労働者の被る不利益との関係で相対的に確定されるものである。すなわち、(B)ー2グループに属する裁判例が「余人をもって替え難い」という表現を使った理由は、労働者の受ける不利益を重大なものとして評価したことにあるといえる。したがって、本判決は「余人をもっては容易に替え難いといった高度の必要性に限定することは相当ではなく、……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すべきである。」という表現を用いてはいるが、配転に関する使用者側の裁量権を幅広く認めたわけではなかった^{*43}。

(三) 本件のあてはめの評価

裁判例の流れからすれば、ごく少数を除いて(例えば、現地採用労働者、半工半農の地元労働者、補助職の女子従業員など)、裁判所は一般的に勤務地の限定を否定する。特に大卒者を中心とするホワイト・カラーの場合、人事異動によってさまざまな職種・職務内容・勤務場所を経験させることを前提とする人事管理が行われている。裁判所もこのような雇用社会の実態を尊重して、ホワイト・カラーの転勤については、労働契約における職種・勤務地を限定する合意の存在を否定して、使用者の配転命令権を肯定していた。本判決もこの流れに即している。

そして、本件配転命令について、本判決は、Xを名古屋営業所の主任の後任者として名古屋へ転勤させる業務上の必要性を認めつつ、本件転勤によって単身赴任を余儀なくされるXの被る私生活上の不利益を「転勤に伴い通常甘受すべき程度のもの」として評価し、本件配転命令の効力を認めた。

家族との別居を余儀なくさせる転勤(いわゆる単身赴任)命令の権利濫用性に限定して裁判例を見ると、裁判例には二つの対立した流れがあった。すなわち、業務上の必要性が高く、不利益の程度がさほど強くないことを理由として、配転の有効性を認めた裁判例(日本合成ゴム事件津地判昭45・6・11労民集21-3-900, 新潟鐵工所事件前橋地判昭46・7・27労民集22-4-637, グリコ協同乳業事件松江地判昭和47・2・14労民集23-1-35, 住友金属鉦山四阪島製錬所事件松山地西条支判昭52・5・25労民集28-3-150, 吉野石膏事件東京地決昭53・2・15労判292-20, 本山製作所事件仙台地判昭54・4・23労判319-29, 丸紅事件名古屋地決昭54・7・19労判326-54, 川崎重工業事件控訴審大阪高判昭58・4・26労判411-64)と、単身赴任による私生活上の不利益の程度を重視し、業務上の必要性がさほど高くなければ配転命令の効力を否定した裁判例があった(秋田相互銀行事件秋田地判昭43・7・30労民集19-4-859, 高知放送事件高知地決昭44・11・15労民集20-6-1476, 川崎重工業事件神戸地判昭55・6・27労判346-24)。前述

のように、後者の立場をとったのは初期の裁判例であり、裁判例の多くは、企業合理化の急迫性を肯定したり（例えば、新潟鐵工所事件、住友金属鉦山四阪島製錬所事件、及び川崎重工業事件二審）、人事異動による人材育成の機能を重要視したりして、労働者に対して厳しい態度をとっている。結論から見れば、本件はこのような下級審裁判例の立場を踏襲するものである*44。

このようなホワイト・カラーのローテーション人事の効力を肯定した最高裁判決は、下級審裁判例の支配的立場を確認し、長期雇用システムをサポートしたものであるといえよう。単身赴任によって労働者の受ける不利益を重大なものと評価しない立場は、以後の裁判例に大きな影響を与えた。

II 日産自動車村山工場事件最高裁判決（最一小判平成元・12・7 労判554-6）

上記のように、東亜ペイント事件最高裁判決によって、まず、労働契約における職種・勤務地限定の合意の有無を判断し、そのような合意がなく、使用者の配転命令権の存在が肯定される場合であっても、権利濫用法理によって配転命令権の行使を制約するという配転の効力に関する判断枠組が確立された。続いて、日産自動車村山工場事件において、最高裁は職種変更の配転について、重要な判断を下した。

一、事実関係及び下級審判決

Xら七名は、Y社で製造部車軸課に熟練工たる機械工として十数年から二十数年間勤務していたが、Y社では自動車の駆動方式の転換・合理化に伴って、車軸部品の製造を他工場へ移すことになった。その結果、Xら勤務のY社M工場の機械工等の約半数が余剰人員となった。M工場では新車種の製造を行うことになったが、Xらは、単純工としての職務に配転を命ぜられた。Y社では、就業規則上、配転命令権を根拠づける規定を置いていたが、当該職種への配転に不満を抱いたXらは、機械工としての職務に就労するとの合意の下

に勤務してきたものであるから、Y社M工場を就労場所とする機械工の地位にあることの確認を求めて提訴した。

第一審（横浜地判昭61・3・30 労経速1260-5）は、Xらが特殊の技能をもつことに着目して、労働契約における職種限定の合意が存在したことを認めたが、就業規則の規定から、Yは個別的同意を得ることなく職種変更を命ずることができるとした。しかし、本件配置転換にあたり、Xらの経歴や技能、配転先への適応等をいっさい考慮しなかったこと、その配転先は技能、経験を生かし得ず、単純で身体に厳しく、労働条件が劣悪な職場であること等からして、本件配転命令は人選の合理性を欠くもので、権利濫用にあたるとして、本件配転命令の効力を否定した。

これに対して、控訴審（東京高判昭62・12・24 労判512-66）は、Xらが「機械工」として採用されて以来、十数年から二十数年間にわたって「機械工」としての職務に従事してきたからといって、「右事実のみから直ちに、……機械工以外の職種には一切就かせないという趣旨の職種限定の合意が明示又は黙示に成立したものとまでは認めることができない。」としたうえで、むしろ、就業規則の配転条項や、これまでも機械工を含めて職種間の異動が行われた例があること、「我が国の経済の伸展及び産業構造の変化等に伴い、多くの分野で職種変更を含めた配転を必要とする機会が増加し、配転の対象及び範囲等も拡張するのが時代の一般的趨勢であること」等からして、「Xらについても、業務運営上必要がある場合には、その必要に応じ、個別的同意なしに職種の変更等を命令する権限がYに留保されていた」とみるべきであり、かつ、本件配転が何らかの不当な動機又は目的をもって行われたものとはいえず、また、本件「異動の結果XらにおいてYの従業員として通常受忍すべき程度を著しく超える不利益を負わされていると認めるに足りる証拠はない」から、本件配転命令が権利濫用にあたるとはいえないとして、一審判決を破棄して、本件配転命令の効力を肯定した。

二、判旨

最高裁は以下のような判旨を述べて、上告を棄却した。

まず、配転命令権の存否について、判決は、「Xらと……Yとの間において、Xらを機械工以外の職種には一切就かせないという趣旨の職種限定の合意が明示又は黙示に成立したものとまでは認めることができず、Xらについても、業務運営上必要がある場合には、その必要に応じ、個別的同意なしに職種の変更等を命令する権限がYに留保されていたとみるべきである……」、と判断し、使用者の配転命令権を認めた。

次に、本件配転命令の効力について、判決は、「Yが本件異動を行うに当たり、対象者全員についてそれぞれの経験、経歴、技能等を各別にしんしゃくすることなく全員を一斉に村山工場の新型車生産部門へ配置替えすることとしたのは、労働力配置の効率化及び企業運営の円滑化等の見地からやむを得ない措置として容認しうる」と述べて、本件配転に関する業務上の必要性を認めつつ、異職種配転による職能上の不利益を重大なものと評価せず、本件配転命令の権利濫用性を否定した。

三、本件判旨の位置付け及び学説からの批判

(一) 本件事案の特徴

本判決を検討する前に、本件事案の特徴を明らかにしておきたい。本件の事実関係には、以下のような特徴がある。まず、本件は、十数年間から二十数年間にわたり、継続して熟練工たる「機械工」として就労してきた労働者に対して、ベルトコンベアラインへの職種変更を命じた配転命令である。次に、本件配転は生産体制の変更による人事異動であり、解雇回避措置として位置付けられるといえる。

(二) 本件判旨の位置付け

本件二審判決は、第一に、XらとYの間には、Xらを機械工以外の職種には一切就かせない旨の職種限定の合意の成立は認めえないこと。つまり、Xらが機械工として採用されてから、長年にわ

たって機械工としての職務に従事してきたといっても、直ちに職種の限定の合意がなされたといえないこと、第二に、Yの就業規則には、業務上の必要性がある場合には、職種変更を含む配転、転勤命令に従業員は正当な理由なく拒否できない旨の規定があったこと、第三に、Yにおいては機械工を含む職種間異動の先例があったこと、第四に、経済発展、産業構造の急激な変化等の時代の一般的趨勢に対応する要請があること、などを挙げて、使用者の配転命令権を肯定した。そして、本件配転命令の権利濫用性について、本件二審判決は、生産体制変更計画に基づく従業員の大幅な配置転換に関する業務上の必要性、及びXらを異動対象とした配置転換における人選の妥当性を肯定しつつ、単純工への配転による経験・経歴・技能及び身体的な不利益を「通常甘受すべき程度」のものと評価して、配転命令の効力を認めた。本件判旨もその判断を全面的に是認した。

熟練工に対する異職種への配転の効力が争われた裁判例の流れを見ると、十七年間継続勤務の橋型起重機運転工の電気機械関係責任者への配転（東洋埠頭事件東京地判昭46・10・27労民集22-5-940）、旋盤工の同一事業所内サービス課への配転（平野金属事件大阪地判昭53・12・11労判310-28）、及び本件一審、二審判決があるが、本件一審判決を除いて、いずれも職種は労働契約において特定されていなかったとして、配転命令を有効としている^{*45}。裁判例の流れを概観すれば、昭和五十年代以降職種が限定されていたにもかかわらず当事者の同意を得ていないこと、換言すると労働契約の違反を理由に配転命令の効力を否定する裁判例は少なくなっている^{*46}。本件もこのような裁判例の判断傾向を踏襲し、確認したものである^{*47}。

次に、熟練工などのような専門の技術・技能を持つ労働者への職務内容変更命令の権利濫用性について、裁判例には二つの対立した流れがある。すなわち、業務上の必要性が高く、不利益の程度がそれほど強くないことを理由として、配転の有効性を認めた裁判例が一方にあり（例として、新

鴻鐵工所事件前橋地判昭46・7・27労民集22-4-637)、他方、職務内容の変更による経験・経歴・職能上の不利益の程度を重視し、業務上の必要性がそれほど高くないことを理由に配転命令の効力を否定した裁判例がある(例として、南海電鉄事件大阪地判昭42・5・26労民集18-3-601、本件一審判決)。結論から見れば、本件は前者の流れに属するものである^{*48}。

このように、最高裁は、組織合理化に伴う大量の異職種配転について、労働者に対して厳しい態度をとり、後のリストラ裁判例に重要な影響を与えた。本件判旨がこのような判断を行った原因を探究すれば、産業構造・生産体制の変化によって、機械工の数を減少する合理化対策は会社側にとって絶対的な要請であり、しかも異動対象者は大量に及ぶのであるから、配転を承諾した労働者のみを移動させ、同意しない労働者は旧職種に残存させるというのでは従業員間に不公平感を生み好ましくないということ、及び解雇による雇用調整を回避するために、使用者の配転命令権を広く認めなければならないということにあらう^{*49)*50}。

III 配転裁判例における判例法理の浸透

一、概説

以上のように、配転命令権の行使について、多くの裁判例の蓄積を通じて、労働契約上の職種・勤務地限定の合意の有無の判断と、業務上の必要性和労働者が被る不利益との比較衡量による権利濫用法理による制約という判断枠組が形成された。そして、このような配転法理は、東亜ペイント事件最高裁判決及び日産自動車村山工場事件最高裁判決において確立された。また、事案へのあてはめについては、上記の最高裁判決はともに職種や勤務地の限定を否定することによって使用者の配転命令権を認めつつ、労働者の被る不利益を通常のものとして、配転命令の適法性を肯定した。つまり、配転について、最高裁は労働者に対して厳しい態度をとった。

上記の最高裁判決が出された直後、日本経済は平成不況と呼ばれる低滞期に入り込み、これに伴

い、雇用システムにも大きな変化のきざしが見られ始めている。配転に関しても、様々な類型が新たに出現し、大きく分ければ、伝統的な「配転先強化型」、「教育訓練型」(ローテーション人事)、「従業員排出型」^{*51}、及び雇用調整を目的とする「解雇回避型」(例えば、経営の効率化又は事業所の閉鎖に伴う配転)などに分類することができる。使用者の配転命令権を前提として、業務上の必要性和労働者側の不利益の比較衡量により権利濫用の有無を評価するという判断枠組は、これらの事案にも基本的に適用されているが、時代背景や労使関係の変化が、裁判所のあてはめに反映されている。以下では、具体的な裁判例について検討する。

二、職種、勤務地に関する労働契約法理(日産自動車村山工場事件以後の裁判例の動向)

この時期の異職種配転や勤務地転換に関する裁判例の中では、以下のような傾向が見られる。

(一) 職種の限定

日産自動車村山工場事件における最高裁の立場を踏襲して、職種を限定する合意の存在を肯定した裁判例は、極めて少ない。職種限定の肯定例として、社長秘書から警備業務への配転命令を無効としたヤマトセキュリティ事件(大阪地決平9・6・10労判720-55)をあげることができる。この判決は、採用条件(語学堪能)、採用後の勤務形態の違い、求人広告の内容と採用面接時における会社の言動、警備業務に携わっている他の女子職員に関する採用状況を総合勘案して、社長秘書業務を含む事務系業務の社員として採用する旨の合意がなされたものとし、事務系業務から警備業務への職種変更を伴う配転につき、就業規則の配転条項の適用はなく、労働者の個別同意を欠く配転命令は無効である、と判断した。この事件のような極端な例ではないかぎり、職種を限定する合意の存在が認められないとするのが、この時期の判決の大勢である。

職種を限定する合意の存在を否定した裁判例に

については、以下のように列挙することができる。

A、セールスマン

関西中央ソニー販売事件（大阪地決平元・12・27労判555-27）（セールスから開発担当へ）

B、マーケティング担当

マリクロットメディカル事件（東京地決平7・3・31労経速1562-19）（マーケティング担当から営業職へ）

C、事務職

西日本旅客鉄道事件（岡山地判平3・7・10労民集42-4-557）（駅売店から踏切看守へ）

D、システムエンジニア

讀宣事件（大阪地決平3・3・29労判588-25）（システムエンジニアから営業職へ）

E、無線通信職

日本電信電話事件（千葉地決平8・2・29労経速1595-21）

F、エア・ホステス

エア・インディア事件（東京地判平4・2・27労判608-15）（エア・ホステスから地上勤務へ）

G、編集業務

①少年写真新聞社事件（東京地決平7・1・26労判676-84）（編集から営業職へ）

②よみうり事件（名古屋高判平7・8・23労判689-68）（編集から報道部へ）

H、アナウンサー

①九州朝日放送事件（一審）（福岡地判平7・10・25労判692-57）（アナウンサーからスタッフへ）

②九州朝日放送事件（二審）（福岡高判平8・7・30労経速1619-3）

I、新幹線運転士

①東海旅客鉄道（新幹線運行本部）事件（大阪地決平6・12・26労判672-30）（新幹線運転士から地方電車運転士へ）

②JR西日本（大阪新幹線運転所）事件（大阪地決平7・12・28労判691-68）（新幹線運

士から地方電車運転士へ）

J、トラック運転手

西井運送事件（大阪地判平8・7・1労判701-37）（トラック運転手から現場作業員へ）

(二) 勤務地の限定

従来の裁判例の判断傾向を踏襲して、勤務地を限定する合意の存在を認めた裁判例の数は、非常に少ない。その例として、労働者が定年に達するまでの間は大阪事業所を存続させる旨の協定に違反したため、大阪事業所を閉鎖して本社工場への配転命令は無効であると判断した芝実工業事件（大阪地決平7・6・23労経速1571-17）、採用の際には、転勤先とされた病院はまだ存在しなかったこと、自宅から通勤可能であるという条件で採用されたこと、診療所から病院へ配転させる慣行はなかったことから、病院への配転命令は効力を有しないとした医療法人南労会事件（大阪地決平7・12・8労判689-45）、及び、採用面接の際に、仙台以外に転勤できない旨を支店長に述べたことから、大阪への遠隔地配転の効力を認めないとした新日本通信事件（大阪地判平9・3・24労判715-42）などをあげることができる。

三、配転命令権濫用法理（東亜ペイント事件以後の裁判例の動向）

配転命令権濫用法理は、東亜ペイント事件最高裁判決を契機として、一つの方向に収斂していった。すなわち、東亜ペイント事件最高裁判決が出されてからは、ごく少数の事件を除いて^{*52}、いわゆるローテーション配転の事案であっても、東亜ペイント事件とは異なる合理化や雇用調整を目的とする配転の事案であっても、配転命令の法的効力は、基本的には業務上の必要性和労働者の被る不利益によって判断されている。要するに、配転命令の有効性を左右するのは、配転によって労働者の受ける不利益に対する裁判所の評価である。

この時期において、裁判所に「通常甘受すべき程度を著しく超えるもの」と認定された不利益の

種類と内容は、以下の通りである^{*53}。

- A、単身赴任による私生活上の不利益
 - 家族の病気
 - 北海道コカ・コーラボトリング事件（札幌地決平9・7・23労判723-62）
 - 夫婦の別居
 - 愛媛県森林組合連合会事件（松山地決平6・3・31労判660-64）
- B、単身赴任による健康上の不利益
 - ① 損害保険リサーチ事件（旭川地決平6・5・10労判675-72）
 - ② 医療法人和光会事件（福岡高決平8・7・10判例タイムズ933-147）
- C、実際上の降格配転による名誉上の不利益
 - 北海道厚生農協連合会帯広厚生病院事件（釧路地帯広支判平9・3・24労判731-75）
- D、異職種配転による職能上の不利益
 - 北海道厚生農協連合会帯広厚生病院事件（釧路地帯広支判平9・3・24労判731-75）
- E、組合活動上の不利益
 - オリエンタルモーター事件（千葉地松戸支決昭61・12・1労旬1176-67）

以上からすれば、東亜ペイント事件最高裁判決や日産自動車村山工場事件最高裁判決以後の配転裁判例には、次のような特徴があると指摘することができる。

まず、第一に、この時期において、職種や勤務場所の特定が肯定される例は極めて稀である。特に、従来、職種や勤務地の限定が認められていた専門職労働者や現地採用労働者・補助職労働者についても、この時期においては、職種又は勤務地の特定は否定されるようになった。具体的に、従来、アナウンサーなどの専門職労働者に対する異職種への配転命令については、職種を限定する合意があることを理由に、効力が認められない例が多かったが、この時期の裁判例は従来の裁判例の傾向を改めて、「採用時においては音声テストが課されたのみで、アナウンサーとしての特別の技能や資格は要求されておらず、採用後わずか二カ月ほどの研修を受けてアナウンス業務に就くのであ

るから、右時点においては格別の特殊技能があるとはまではいえず……アナウンサーとしての業務に従事する労働契約上の地位が創設されるわけではな」いということから、アナウンサーの職種限定を否定した（九州朝日放送事件福岡高判平8・7・30労経速1619-3）^{*54}。また、現地採用労働者及び女子補助職労働者についても、勤務場所の限定を認めるのが従来の裁判例の判断傾向であったが、この時期の裁判例はこのような傾向を改めて、高卒現地採用労働者及び現地採用の女子職員に対して発した配転命令について、勤務地が特定されていないことを理由に、その効力を肯定した^{*55}。

第二に、配転命令の権利濫用性を判断する際には、使用者が不当な動機・目的をもって配転命令を行う少数の事案を除いて^{*56}、配転に関する業務上の必要性については原則として使用者の経営上の裁量を尊重する。そして、労働者の受ける不利益について、重大な不利益とはいえないとした例が多い。より具体的には、ごく少数の事案を除いて^{*57}、単身赴任によって労働者が被る不利益が東亜ペイント事件のいう「通常甘受すべき程度を著しく超えるもの」に当たらないとした裁判例が圧倒的に多い。特に、以前は、不況対策の一環としての新潟工場から静岡県への配転命令が、高齢で病気の母親がいるなど、労働者の不利益が著しく大きいとして権利濫用に当たるとした例（日本軽金属新潟東港工場事件）、及び、単身赴任による夫婦の別居が重大な不利益として配転命令の効力を有しないとされた例（秋田相互銀行事件）があったが、最近では、東亜ペイント事件最高裁判決の影響を受けて、共働きによって単身赴任を余儀なくされる場合、配転命令の効力は一般に認められている。例として、新婚当初から別居を余儀なくされる川崎重工業事件（神戸地判平元・6・1労判543-54、同控訴審大阪高判平3・8・9労判595-50）、既婚・有子の女子行員が単身赴任を余儀なくされるチェース・マンハッタン銀行事件、及び帝国臓器製薬事件（東京地判平5・9・29労判636-19、同控訴審東京高判平8・5・29労判

694-29)などをあげることができる。また、異職種配転について、以前は、職務内容の変更による経験・経歴・職能上の不利益の程度を重視し、異職種配転の効力を否定した裁判例がいくつかあったが、最近では、日産自動車村山工場事件最高裁判決の影響を受けて、異職種配転による職能上の不利益を「通常甘受すべき程度のもの」とするのが裁判例の一般的な傾向である^{*58}。

第三に、東亜ペイント事件や日産自動車村山工場事件の最高裁判決が出されて、配転法理の判断枠組はほぼ定着したが、配転命令の法的効力を判断するに際しては、業務上の必要性和労働者の不利益との比較衡量を行うことにとどまらず、より積極的な面から労働者に配転命令に協力する義務を負わせる裁判例がある^{*59}。

第四に、使用者側に対しても、転居を伴う配転が労働者に大きな不利益を与えるものであることから、不利益を軽減するための配慮義務が要求されるという議論がなされるようになった^{*60}。

第五に、労働契約が締結された際には、職種限定の合意がなされていたとしても、個別的事情によっては時間の経過とともにそのような合意が効力を失うとした裁判例がある^{*61}。

第六に、労働協約上、人事協議条項が定められていたにもかかわらず、配転により労働者が受ける不利益がそれほど大きくない限り、「転勤命令を発するにつき組合と協議しなかったとしても、配転命令が無効となるものではない。」と判示した裁判例がある^{*62}。

総じて、この時期の裁判例は、最高裁において確立された配転法理や労働者に対する厳しい立場を踏襲し、配転命令の効力をより緩やかに判断しているものの、使用者の配慮義務を配転命令権行使の内在的制約と位置づける新たな傾向を示し始めている。結論を見ると、配転命令がよほど不当

なものではない限り、その適法性は、ほぼ全面的に認められている^{*63}。かかる配転法理は、解雇権濫用法理と同様に、日本の長期雇用システムを支える重要な機能を担うことになった。

第3節 リストラ配転と判例法理

バブル崩壊に伴う景気後退や、雇用社会の高齢化の急激な進行など、激変する経営環境に対応するために、企業では組織運営、人事制度などの経営システムの抜本的な改革(いわゆる「リストラ」)が行われている。このような経営改革の過程では、解雇、転籍、出向、配転等の人員削減措置によって紛争が生じ、社会の高い関心を集めている。リストラに関する紛争において、従来の判例法理がどのように適用されてきたかは、研究対象として興味深い問題である。以下では、リストラ配転に限定して判例法理の動きを検討してみたいと考えている。

I 平成不況とリストラ配転の問題

1986年から始まった平成好景気が過ぎて、日本は1991年を境に戦後最悪と言われる不況に突入した。長期不況など、企業を取りまく経営環境が大きく変化したことによって、ほぼ全産業で企業収益が悪化し、企業経営は厳しさが続いている。その結果、人員の削減を柱とするリストラクチャリングや事業の縮小を余儀なくされ、中高年齢者を中心とする雇用問題や産業の空洞化が、大きな課題となっている。

経営環境の変化を背景に、企業は生き残りを賭け、人件費・労務費コストの削減を主眼として、大幅な雇用調整を行っている。

近年の雇用調整は、従業員構成についての構造的問題に対処しようとしたものである、と指摘されている^{*64}。すなわち、国内外の経営・競争環境の変化に積極的に対応するために、企業は人事・雇用管理のあり方について、根本的な見直しを行っている。具体的な雇用調整方策として、企業は、「配置転換・出向」、「中途採用者の削減・停止」、「臨時・季節・パートタイム労働者の再契約

停止・解雇」、「新卒採用の抑制」、「休日の振り替え・増加」、「時間外労働の削減」、「一時休業」、「希望退職者の募集・解雇」などの対策を講じつつある^{*65}。中でも雇用の維持に対する期待が強い日本の雇用社会の現実において、「配置転換・出向」は特に雇用調整方法として幅ひろく運用されている。また、最近では、配転が解雇法理の脱法手段、すなわち退職強要や整理解雇の手段として行われる事案も見られる。

労働省「雇用管理調査」によれば、配転に関する使用者側や労働者側の意識の差異は相当に大きなものであるといえる。例えば、配転について本人の意向を考慮するかとの問いに対する企業側の回答をみると、配転につき本人の同意を要件とするのは、約一割にすぎない。これに対して、労働者の意識をみると、全国どの地域でも転勤してもよいと考える者は、13.3%にすぎない^{*66}。また、経営危機下での合理化やリストラによる企業組織の変更の場合、大量の異職種配転がしばしば実施され、それによって労働者には大幅な労働条件の低下がもたらされることが多くなっている。以上のような配転に関する労使間の意識のギャップ、配転によって労働者が受ける不利益の増大、及び配転についての法的制約を無視したような一部の使用者のやり方が、最近の配転拒否をめぐる紛争の増加を招いているのである。

II リストラ配転への判例法理の適用

前述のように、合理化や雇用調整を目的とする配転について^{*67}、いままで判例上は、通常の人事措置としての配転と明確に区別された法理が形成されているわけではなく、むしろ、使用者の配転命令権を前提として、業務上の必要性和労働者側の不利益の比較衡量により権利濫用の有無を評価するという通常の人事措置を前提とする判断枠組が、リストラ配転の場合にも適用されている。そして、事案へのあてはめを見ると、前記芝実工業事件（大阪地決平7・6・23労経速1571-17）を除いて、裁判例の大勢は、職種や勤務地の限定を否定して、使用者の配転命令権を認めている^{*68}。配

転命令の権利濫用性を判断するときにも、多数の裁判例は業務上の必要性を容易に認める反面^{*69}、そのような必要性を上回るような労働者側の重大な不利益の存在を、厳しく判断している^{*70}。その結果、配転命令の法的効力は、原則として有効とされている。以下では、リストラ配転の代表的な裁判例における配転法理の適用状況を簡単に検討する。

一、神姫バス事件（神戸地姫路支判昭63・7・18 労判523-46）

本件は、合理化の一環として、労働組合と合意のうえ、「事務補職」（乗車券・定期券の発売、乗車券類・現金の収納精算、乗車案内の業務など）を廃止し、上記業務に従事していた女子労働者を「専用ガイド」へ配置換えしたことにつき、その著しい労働条件の低下に伴う配転命令の効力が争われたものである。判旨は、以下の理由で配転命令を有効なものとした。

まず、職種の限定について、判旨は、「Yが試験による選抜により原告らをそれぞれ車掌から事務補としての職種に就かせるべく登用したものであることが認められるけれども、さらにその際XらとYとの間にXらを事務補として雇用する労働契約が締結されたものとまでいうことはできない」として、職種の限定がなされたものではないと判断した。

次に、業務上の必要性について、判旨は、「……労働集約型の産業において生産性を高めるためには少しでも余剰人員を整理してその効率を高める必要があるといえるのであって、Yにおいて事務補職の仕事自体が減少傾向にあって非能率となり余剰人員を生じていた状態にあったのでこれに対してオフィスオートメーション化等により効率を高める一方、他の職種である事務員にその担当事務を吸収させて生産性の低い職種である事務補職を廃止し、生じた余剰人員を人員整理などにより削減し、人件費の削減によって生産性を高める必要があったと認められ、そのようなYの経営判断は合理的かつ必要であって社会通念上も是認する

ことができる」として、配転につき、業務上の必要性が高いと認定した。そして、「資本主義社会においては企業の維持存続に関する危険を最終的に負担するのは使用者であって、企業の業績が不振になった場合にどのような合理化策を取り、また再建努力をするかは一般的な景気動向の予測を初めとして当該企業の経営状態の評価、問題点の把握や今後の業績の見通しといった現在及び将来に対する種々の不確定な経済的諸条件の予測のうえにたった使用者の経営政策上の判断にかかるものであり、その判断については広い裁量が認められるべきであって、社会通念に照らして、不合理であると認められない限り裁判所としては使用者の判断を尊重すべき」として、経営判断については、司法審査に馴染まないことを明確に言及した。

判旨は協約の規範的効力の及ぶ範囲について判示しつつ、配転命令の権利濫用性についても判断を行った。判旨は、「……本件のような人員整理のため希望退職を募集し、更に整理解雇を避けるために解雇回避措置の一環として労働条件の低下を伴う配転を命じた事案については労働者自身に非があった訳ではないから、その配転命令を必要とする業務上の必要性和従業員に与える不利益を比較衡量して必要最小限度の労働条件の低下に止めるべき……使用者が配転内容を決定するに当たって労働者の被る不利益を考慮し、それを可能な限り縮小すべく努力したか等の事情が考慮されるべき」であると判示しつつも、「使用者が労働協約に基づいて配転命令を発したとしてもなお権利の濫用と判断すべき場合も考えられないでもないが、基本的に使用者と労働組合との交渉結果によって決すべきものであるから、著しく不当とすべき特段の事情があると認められない限り権利の濫用には当たらないというべき」であるとして、労働者の意思が間接的であるが反映されたことを理由に、本件配転の効力を有効とした。

二、チェース・マンハッタン銀行事件（大阪地決平3・4・12労判588-6）

本件は、経営再建計画に基づいて、現地採用さ

れた既婚・有子の女子職員に対する、大阪支店から東京支店への配転命令の効力が争われた事案である。判旨は、「大阪支店に現地採用されたとはいっても、その内容は、その採用手続が大阪支店の担当者によりとられたというにすぎず、かかる従業員も、他の形態で採用された従業員と同様、その採用行為及びその後の処遇等についてはすべて中央人事部の承認、管理のもとに行われ、採用形態如何によってその後の担当職務、昇給等の労働条件が異なっていたわけでもない。したがって、大阪支店の担当者が採用手続をとった従業員のみについて、他の従業員と異なり勤務場所を大阪支店に限定する旨の労働契約を締結したというのは不合理である。」として、現地採用労働者に対しても、使用者が配転命令権を有することを肯定した。そして、過去の裁判例には、単身赴任により男子労働者の受ける不利益を通常甘受すべき程度のものとした例はいくつもあったが、本件判旨は、初めて既婚・有子の女子労働者が遠隔地配転により被る不利益を通常予想される程度のものとした。この点は、恐らく本件最大の特徴であろう。

三、バンク・オブ・アメリカ・イリノイ事件（東京地判平7・12・4労判685-17）

昭和53年以降赤字基調にあった外資銀行では、新経営方針を徹底させるために機構改革を行い、上記方針に積極的に協力する者を昇格させ、積極ではない多数の管理職を降格する人事を行った。本件原告は、課長からオペレーションズテクニシャン（課長補佐職相当）へ降格され、その後さらに総務課（受付業務担当）へ配転された。本件はこのような退職強要の人事命令の効力が争われた事案である。判旨は、課長からオペレーションズテクニシャンへの降格について、業務上・組織上の必要性が高いとのことを理由に、その効力を肯定した。そして、総務課（受付業務担当）への配転について、判旨は、「総務課の受付は、それまで20代前半の女性の契約社員が担当していた業務であり、外国書簡の受発送、書類の各課への配送等の単純労務と来客の取次を担当し……Xの旧知

の外部者の来訪も少なくない職場であって、勤続33年に及び、課長まで経験したXにふさわしい職務であるとは到底いえず、Xが著しく名誉・自尊心を傷つけられたであろうことは推測に難くない……自ら退職の決意をさせる意図の下にとられた措置ではないかと推知されるところである……Xの人格権を侵害し、職場内・外で孤立させ、勤労意欲を失わせ、やがて退職に追いやる意図をもってなされたものであ」として、本件配転命令が権利濫用にあたることを理由に、その効力を有しないとした。

リストラの具体的な方策として、特定部門の縮小、廃止が行われることがあり、これらは収益の最大化を目的とする企業の経営上必要かつ当然な措置である。その内容については、本来裁判所が介入すべき性質のものではないといつてよい。従って、リストラ配転の効力を判断するに際して、裁判所は、この原則を厳守して、配転命令が不当な動機をもってなされたものではない限り、基本的に配転の業務上の必要性を肯定している。そして、リストラ配転の場合（特に整理解雇回避を目的とする配転）、労働者の配転拒否は解雇に繋がらざるを得ないということを考慮して、裁判所が労働者の不利益の程度を判断するときには、解雇されるよりは配転の方が不利益の程度は低いという価値判断に依拠するために、結果として、配転の効力が肯定される傾向にある。

終わりに

I 配転命令権規制法理の軌跡

本稿は、日本の労働法における配転法理がどのように形成され、二つの最高裁判決を経て、どのように確立したか、そして、以後の裁判例（特にリストラ配転に関する裁判例）においてどのように適用されたのかを明らかにするという問題意識に立って、戦後から平成9年までの裁判例を整理した。以上の検討から次のような結論を得ることができる。

①戦後初期、裁判例は労組法七条（不当労働行

為）、労基法三条（思想、信条による差別）などの制定法の規定、及び労働協約の人事条項によって使用者の配転命令権の行使を規制することにとどまったが、少数の裁判例は「人事権濫用」などの表現を用いはじめ、配転法理を形成しようとする意欲を示した。

②昭和35年には、本多淳亮教授は訴訟に耐えうる配転命令権の法律構成を提起した。同論文において、本多教授は配転命令権の法的性質を形成権として、従来の経営権という包括的概念から配転命令権を解放したと同時に*71、正面から権利濫用論を主張した。続いて、昭和40年代に入って、石川吉右衛門教授や萩沢清彦教授は配転命令を契約履行過程として把握して、配転命令権の行使に対して契約内容による限界づけを試みた。このような学説の影響を受けて、配転の効力に関する労働契約レベルの本格的検討（労働契約上の職種や勤務地限定の合意の有無、権利濫用論）が、裁判例において展開された。

③労働契約法理や権利濫用法理を用いた裁判例を除いて、初期には、「合理的な制約」、「信義則」、「職種変更権」、「労使慣行」などの概念を用いて、配転命令権の行使を制約した裁判例も見られたが、このような萌芽は後続する裁判例のないまま廃れてしまった。結局、裁判例の多くは、労働契約において、職種や勤務地の限定がなされていない限りは、就業規則、労働協約の規定又は配転に関する労使慣行の存在から労働者の一般的同意を認めることにより、使用者の配転命令権を肯定するが、配転命令の具体的な有効性については、権利濫用法理により判断している。

④権利濫用の判断基準について、初期の裁判例には「動機不当型」、「比較衡量型」、「手続重視型」などの多様な枠組が見られたが、事件数の推移から見れば、「動機不当型」と「比較

衡量型」が主流たる地位を占めた。そして、「比較衡量型」(業務上の必要性和労働者の不利益との比較衡量)の中でも、一応の業務上の必要性があれば足りることにした裁判例と、「余人をもって容易に代え難い」という高度の必要性を要するとした裁判例があったが、業務上の必要性は独立して配転の効力要件として論じられるわけではなく、労働者の不利益の程度と関連させて論じられていた。従って、いずれの表現を用いても、配転の効力を左右したのは労働者の被る不利益に関する評価であった。

- ⑤東亜ペイント事件や日産村山工場事件最高裁判決に至るまで、専門職労働者や、現地採用労働者、女子補助職労働者については、職種や勤務地が限定されていると判断される傾向にあった。これに対して、大卒ホワイトカラー、技術職労働者の配転について、裁判例の大勢は職種や勤務地の限定を否定することによって、使用者の配転命令権を認めた。そして、労働者の不利益に対する評価については、要看護家族の存在、単身赴任による夫婦の別居、及び異職種配転による職能・経歴上の不利益が、業務上の必要性を上回る事由として評価された例があったが、それらは比較的古い事案に限られていた。このような職種、勤務地の限定を容易に肯定しなくなった理由としては、昭和30年代以降の高度成長期に大企業で普及するに至った終身雇用制を背景として、裁判所が配転のもつ教育訓練・人材育成・解雇回避などの機能を重要視するようになったことや、昭和50年代の石油危機に対応するために、緩やかな判断が行われたことにあると考えられる。

- ⑥昭和61年、配転に関する最初の最高裁判例である東亜ペイント事件の判決が下された。同判決は、多くの裁判例の蓄積を通じて形成された、職種、勤務場所に関する労働契約上の

制限と、業務上の必要性和労働者が被る不利益との比較衡量に基づく権利濫用法理による制約という配転の判断枠組を確立した。そして、ホワイトカラーの転勤について、判旨は、勤務地の限定を否定すると同時に、単身赴任による家族との別居を「通常甘受すべき程度」のものとして評価し、長期雇用システムをサポートする姿勢を示した。続いて、平成元年には、企業リストラに伴う大量の異職種配転の効力が争われた日産自動車村山工場事件の最高裁判決が出された。同判決は、東亜ペイント事件が示した判断枠組を踏襲し、労働者に対して同様の厳しい態度をとった。すなわち、判旨は、長年にわたって熟練工として勤務した労働者の単純労働への配転について、職種の限定を否定すると同時に、労働者が被る熟練喪失の不利益を「通常甘受すべき程度」のものとして評価して、使用者の合理化方策を支持したと同時に、終身雇用制度を前提とする配転の解雇回避の機能に着目し、雇用確保を最優先した。

- ⑦配転法理は、東亜ペイント事件及び日産自動車村山工場事件最高裁判決によって確立された。その後の裁判例は、労働者の不利益に対する使用者の配慮義務を配転命令権の行使の内在的制約と位置づける裁判例もあるものの、最高裁判決が示した判断枠組を踏襲し、労働者に対して、より厳しい態度をとりつづけた。特にリストラ配転の場合、配転命令が不当な動機・目的をもってなされたものではない限り、「雇用確保」を図るために、裁判例の一般的な傾向は、業務上の必要性を容易に認める反面、そのような必要性を上回るような労働者側の重大な不利益の存在を、厳しく判断している。結論から見れば、最近では、異職種配転又は単身赴任を余儀なくさせる配転の効力は、一般的に認められている。

II 台湾における配転法理への示唆

前述のとおり、台湾の雇用システムの重要な特徴は、「発達した外部労働市場」である、と指摘されている。つまり、台湾においては、労働力の移動は非常に活発であり、日本のような使用者の配転命令権を基礎づける経済・社会的背景は存在していないといえる。それにもかかわらず、台湾においては、使用者の業務命令による労働者の配置転換は、頻繁に行われている。しかし、日本のような内部労働市場の仕組みが発達していない台湾においては、使用者の配転命令権がそもそも肯定されるのか、また、配転命令権の行使は、どのような制約を受けるべきか、などは、研究問課題として興味深いものである。以下では、台湾の司法実務の現状を簡単に述べたうえで、日本の配転法理が台湾の配転法規制に対していかなる示唆を与えうるかについて検討してみたいと考えている。

一、配転に関する台湾の司法実務の現状

(一) 使用者の配転命令権の存否とその根拠

内政部(74)台内勞字第328433号通達の前半は、使用者の配転命令権の存否とその根拠について、「労働基準法施行細則第7条第1款の規定によれば、勤務場所や職務内容は、労使双方の協議を経て労働契約において約定されるべき条項である。したがって、勤務場所や職務内容の変更についても、労使双方の協議に基づいて行われるべきである……」⁷²、という見解を示した。この通達は明確に包括的合意説それとも契約説の立場をとっていないが、その文言からすれば、使用者の配転命令権の存否については、基本的に労働契約上の労使間の約定を尊重しているといえよう。

これに対して、ごく少数の裁判例を除き⁷²、裁判例の大勢は、就業規則または労働契約上の約定を媒介として、使用者の配転命令権を認めている。例えば、中国人造繊維事件(最高裁1988年9月9日77年度台上字第1868号判決)において、最高裁は、「……使用者が業務上の必要性に基づいて、労働者の勤務場所又は職務内容を変更しなければならない場合には、労働契約において労働者が配転

命令に応ずる旨の約定が存在する限り、使用者は一方的な命令によって配転を行うことができる」、と判示し、使用者の配転命令権の根拠を労働契約に求めた。また、長栄航空事件(台北地判1997年8月7日85年度勞訴字第69号判決)は、「……原告会社の就業規則第7章第1条や第3条においては、会社が業務上の必要に基づいて労働者の勤務地又は職務を変更することができ、労働者は正当な理由なくそれを拒否してはならない、との配転条項が規定されており、したがって本件においては使用者はいわゆる配転命令権を有する」と判示し、就業規則の配転条項を媒介として、使用者の人事異動権を肯定した。

以上からすれば、台湾においては、日本の長期雇用システムのような配転命令権を基礎づける経済・社会的背景が存在していないにもかかわらず、企業経営の便宜を図るために、司法実務上、使用者の配転命令権は一般的に承認されている。

(二) 配転命令権の行使に対する制限

上記のように、台湾の司法実務は、基本的に使用者の配転命令権の存在を肯定しているが、このような配転命令権の行使は、決して無制限なものではない。配転命令の法規制として、労基法、労働安全衛生法などの制定法は存在しているが、これらの規定によって配転に関するすべての紛争を規制できないとのことはいうまでもない。したがって、台湾の内政部は1985年9月5日に有名な「配転五原則」(内政部(74)台内勞字第328433号通達)を発令し、配転をめぐる紛争を解決しようとした。この「配転五原則」を引用して配転命令の効力を判断する裁判例がある一方⁷³、配転五原則と別個の観点から、制限を加える裁判例も時々見られる。例えば、中国人造繊維事件(最高裁1988年9月9日77年度台上字第1868号判決)は、「使用者が業務上の必要性に基づいて、労働者の勤務場所又は職務内容を変更しなければならない場合には……信義に従い配転を行うべきである……」⁷³と判示し、信義則をよって配転命令権の行使を制限した。また、大華航空事件(高雄地判1991年11月

27日80年度雄労簡字第89号判決)は、「……使用者が合理的に労働者の配置を変更する場合には、労働者はその業務命令を拒否してはならない……」と判示し、合理性による限界づけを試みた。そして、長栄航空事件(台北地判1997年8月7日85年度労訴字第69号判決)は、日本の学説と判例法理を参考して、「……配転命令権の行使は、権利濫用法理によって規制されるべきである……配転命令が権利濫用にあたり無効であるかどうかについては、当該配転命令の業務上の必要性和、労働者が配転によって受ける不利益を総合的に勘案して判断すべきである。また、使用者が不当な動機・目的をもって人事異動命令を発令した場合には、配転命令は権利濫用にあたり、効力を有しないとわざるをえない……」と判示し、権利濫用法理の概念を用いた。

制定法による規制が不十分であり、判例法理も未だ確立されていない状況の下で、内政部「配転五原則」は、多くの裁判例にそのまま引用されて、使用者の配転命令権の行使に対する最も重要な法規制となった。その内容を詳細に分析すると、台湾においても、配転命令の効力については、労働契約による制限(配転五原則の2)*⁷⁴と、業務上の必要性(同原則の1)、その命令がもたらす労働者の不利益(同原則の3、4)を判断要素として判断されている*⁷⁵。そして、労働者の不利益に対する使用者の配慮は、配転命令権の行使の内在的制約とされている(同原則の5)*⁷⁶。

二、日本の配転法理から得られる示唆

以上のように、外部労働市場が発達している台湾においても、労働契約上職種、勤務地の限定が合意されていない限りは、就業規則又は労働契約の約定により使用者の配転命令権は一般的に肯定される。そして、配転命令の有効性については、業務上の必要性、及び労働者が被る不利益の有無などによって規制されている。以下、このような判断枠組の妥当性を検討してみる。

(一) 使用者の配転命令権の有無について

前述のように、台湾においては、日本のような使用者の配転命令権を基礎づける経済・社会的背景は存在していないが、企業経営の必要性に基づいて、配転は実務上頻繁に行われている。このような状況の下で、配転に関する使用者の権限を全面的に否定すれば、企業の運営には重大な支障が生ずることは予想される。しかしながら、台湾においては、日本のような長期雇用は存在しないので、労働者が労働契約を締結するに際して、労働力の処分権を無制限に使用者に委ねることを約したと解するのはやや無理である。従って、台湾の司法実務が契約当事者の意思を尊重し、労働契約の約定又は就業規則の配転条項を根拠として、使用者の配転命令権を肯定したことは、基本的に妥当であるといえよう。

(二) 配転命令権の行使に関する法規制

前述のように、配転命令権の行使の制限として、「信義則」、「権利行使の合理性」、又は「権利濫用法理」が少数の裁判例において用いられているが、裁判例の大勢は、内政部が発令した「配転五原則」をそのまま引用し、配転命令の効力を判断している。しかし、「配転五原則」が言及した不利益の種類は、賃金、労働条件、労働者の体力、及び能力に限られているため、賃金、労働条件などの面で不利益が生じない配転は(例えば、単身赴任を余儀なくさせる配転)*⁷⁷、同通達によって制約されない*⁷⁸。そして、業務上の必要性を、労働者の不利益の程度と、どのように関連して把握すべきかについても、同通達の規定は必ずしも明らかではない。制定法上の制約が欠如している現状の下で、このような労基法上の根拠のない行政命令を引用して配転命令の効力を判断するのはやむをえないことかもしれないが、労働法制を充実化するために、裁判所が経済発展や労働者保護のバランスを追求して、自らの法理を発展、形成することは、台湾の司法実務の一つの重要な課題であると思われる。今後の配転法規制のあり方を考える際して、企業運営の便宜を図ると同時に、労働者の利益に

についても一定程度の配慮をしている日本の配転法理は、外国法制として良い参考になると考えられる。

III 今後の課題

本稿は、日本の配転裁判例を整理して、配転法理の形成と発展、及び台湾法に与える示唆について、以上のような結論を得たが、未だ次のような課題が残されている。

まず、第一に、前述のように、配転法理は、長期雇用システムを背景として形成、確立されたものである。配転法理、解雇権濫用法理が前提とする長期雇用システムは、新卒者の定期採用と社内教育・訓練により、質の高い技能と職務能力をもった従業員を安定的に確保し、年功を加味した社内評価が、職場における人間関係と企業帰属意識や勤労意欲を育て強め、結果としては世界一流の生産性を多くの製造業で実現したが^{*79}、人口構造の高齢化、経済環境の変化に伴い、競争力を維持・強化するために、いままでの長期雇用慣行、単一の人事管理、及び年功的処遇制度は、変わらざるを得ない状況を迎えた。このような状況を背景に、今回の平成不況を契機として、多くの企業において、人員・コスト削減の雇用調整のみではなく、長期雇用慣行に関する抜本的な見直しが行われている。具体的な改革方策として、社員区分と評価・処遇制度の見直しの二つの動きが見られている^{*80}。すなわち、これからの日本雇用システムは、従来の単一の人事管理、年功制度、能力開発主義から、複線型人事システム、目標管理制度、能力主義・成果主義、自己啓発へ変わらざるをえないであろう。一方、今回の雇用システムの改革を機会に、労働供給側も、これまでの働き方・生き方を反省し、個人の能力や私生活を重視するようになりつつある。このような労働者の意識の多様化、個人主義化に伴って、企業間・産業間の労働移動の拡大や外部労働市場の活性化が予想され、労働者の主体性を無視するような人事管理も出来なくなる。近年のリストラ配転にも、長期雇用シ

ステムを前提とする配転法理は基本的に適用されているが、雇用システムが大きく変わった状況下では、従来の配転法理を見直す必要性が高まることは考えられる。より具体的に、市場や技術などの激しい環境変化に対応するために、長期継続雇用労働者は減少し、これに対して、企業の抱える課題の解決に専門的能力をもって応える、必ずしも長期雇用を前提としない専門職労働者が今以上に増えることが予想される^{*81}。このような専門職労働者の人事異動に関して、従来の労働契約法理を見直す必要性が高いことは考えられる。そして、従来の裁判例は、配転の人材育成又は解雇回避の機能を重視し、よほど不合理なものではない限り、基本的には配転命令の権利濫用性を否定して、その効力を認めるが、今後、外部労働市場の仕組みが整備され、労働者が安心して転職できるようになれば、このような判断を行う必要性はなくなっていくかもしれない。また、私生活を重視する潮流に反して、これからは単身赴任による労働者の不利益を重大とは認めないことは、不適切ではないかと思われる。以上のように、企業のリストラに象徴される新たな人事管理の動向が、配転法理にどのような影響を与え、配転法理が、今後いかなる方向へ展開していくかは、きわめて注目し値することであり、今後の課題として研究したいと思われる。

第二に、日本の配転法理が台湾の司法実務にどのような示唆をもちうるかを考える際には、両国の雇用システムの違いをどのように考慮に入れるべきかが重要な検討課題となるが、本稿では、このような検討を行うことは出来なかった。今後の課題としたい。とりわけ、経済の国際化や海外市場への進出の増加に伴い、台湾において、海外転勤が増加することが予想される。このような転勤についても、日本の判例法理は、参考になるように思われたが、すでに、日本では、海外転勤が多くなされているにもかかわらず、海外転勤の効力が争われた裁判例を見つけることはできなかった。海外転勤は労働者の生活に重大な影響を及ぼすと

考えられるのに、なぜ裁判上の紛争となつてこなかったのか。海外転勤は国内の転勤とは区別され、實際上労働者の同意を得て行われているのか。もしそうであれば、日本の長期雇用システムによる広範な人事権は国内限りということになるか。他方、台湾の国際的企業の転勤については、国の内外でそのような峻別をしていないと思われる。このような実態の違いについても、調べてみる必要がある。

- * 1 菅野和夫『雇用社会の法』（平成8年）34頁以下
- * 2 渡辺裕「配置転換・転勤と出向の法理」文献研究労働法学15頁以下
- * 3 渡辺裕・前掲（注2）17頁
- * 4 菅野和夫『労働法第四版』（弘文堂、平成7年）370頁以下
- * 5 内政部（74）台内労字第328433号通達
- * 6 劉志鵬「論企業内調職」『現代国家与憲法』（月旦出版社、1997年）1613頁以下
- * 7 菅野和夫・前掲『雇用社会の法』49頁以下
- * 8 菅野・前掲注4
- * 9 渡辺裕・前掲（注2）17頁
- * 10 渡辺裕・前掲（注2）17頁
- * 11 渡辺裕・前掲（注2）18頁
- * 12 本多淳亮「配置転換・転勤をめぐる法律問題」『労働法と経済法の理論』475頁以下
- * 13 例として、北海道放送事件（札幌地判昭39・2・25労民集15-1-90）をあげることができる。同判決は、「一般に労働契約においては、労働者は企業運営に寄与するため使用者に対し労働力を提供し、その使用を包括的に使用者に委ねるのに対し、使用者はその労働力の処分権を取得し、その裁量に従い提供された労働力を按配して使用することができるものである。すなわち当該労働契約において特に労働の種類・態様・場所についての合意がなされていない限り、これらの内容を個別的に決定し抽象的な雇用関係を具体化する権限は使用者に委ねられており、使用者は右権限に基づいて労務の指揮として自由に具体的個別的にその内容を決定することができる。配置転換・転勤等の人事異動は……使用者がさきに自ら決定していた労働契約の具体的個別の内容を一方的に変更する行為というべく、……一種の形成行為と解するのが相当である。」と判示した。
- * 14 渡辺裕・前掲（注2）18頁
- * 15 石川吉右衛門「採用・配置」経営法学全集15人事53頁
- * 16 萩沢清彦「配置転換の効力停止の仮処分」成蹊法学2号1頁以下
- * 17 渡辺裕・前掲（注2）21頁
- * 18 日野自動車事件（東京地判昭42・6・16労民集18-3-648）は、「使用者が労働者に対し指揮命令権を行使して配置転換をして、従前と異なる労務の提供を命じうるのは労働者が労働契約によって使用者に提供すべきものと定めた労務の種類ないし範囲に限られ、その範囲を出たのでは、その労働契約の趣旨に反する。」と判示し、使用者の配転命令は労働契約に約定された種類、場所の範囲内でのみ効力を有し、当該範囲を超えた労働の種類、場所への配転命令は労働者の明示もしくは黙示の同意が必要とする立場をとった。
- * 19 菅野和夫・前掲『労働法第四版』371頁
- * 20 下井隆史「転勤命令が権利の濫用にあたらなるとされた例」判例時報1212号211頁以下
- * 21 「労働者の生活関係に重大な影響を与えずにはおかないことから認められる合理的な制約に違反しない限り適法であるといわなければならない。」（近江絹糸事件大阪地判昭40・4・22労民集16-2-293）。
「近代的労働関係を合理的に律するものである以上、業務上の必要に基づく限り無制限に配置転換が認められることになるものではない。……労働関係上における労働者の既得の権利利益を著しく損いまたは労働者の生活関係を根底から覆えすような配転がその範囲外にあることは明らかである。（江崎グリコ事件東京地決昭44・3・8労経速683-10）
- * 22 渡辺裕・前掲（注2）15頁
- * 23 手塚和彰「雇用調整と配置転換」石井照久先生追悼論集『労働法の諸問題』290頁以下

- *24 萩沢「配置転換に関する業務上の必要性と家庭の事情」ジュリスト869号97頁
- *25 萩沢・前掲(注24) 98頁
- *26 菅野和夫・前掲(注4) 370頁
- *27 鎌田耕一「熟練労働者に対する異職種配転命令の効力」労働法律旬報1196号44頁以下
- *28 これに対して、職種限定の合意はないと認定した裁判例は以下のとおりである。

A、熟練工

- ①横浜ゴム三重工場事件(津地判昭43・1・31労民集19-1-65)(工員から販売、倉庫業務へ)、②東洋埠頭事件(東京地判昭46・10・27労民集22-5-940)(クレーン運転手から技術職へ)、③旭精機工業事件(名古屋地判昭50・11・26労判242-31)(プレーナー操作からバリ取り作業、その後さらさらから設計業務へ)、④平野金属事件(大阪地判昭53・12・11労判310-28)(旋盤工からサービス課へ)、⑤本山製作所事件(仙台地判昭54・4・23労判319-29)(製造部からセールスエンジニアへ)、⑥日産自動車村山工場事件(控訴審)(東京高判昭62・12・24労判512-66)(機械工から単純労働へ)

B、放送会社のスタッフ—高知放送事件(高知地判昭44・11・15労民集20-6-1476)(スタッフから営業職へ)

C、設計員、研究員

- ①新潟鉄工所事件(前橋地判昭46・7・27労民集22-4-637)(設計員から営業職へ)、②竹本油脂事件(名古屋地判昭48・1・10労判171-50)(研究員から営業職へ)、③東亜石油事件(東京高判昭51・7・19労判258-39)(研究員から営業職へ)、④川崎重工業事件(神戸地判平元・6・1 労判543-54)(電算企画課からプロジェクト計画課へ)、⑤武田薬品事件(大阪地判平元・7・13労判544-25)(研究員から営業職へ)

D、記者、編集業務

- ①化学工業日報社事件(東京地判昭51・2・13労判247-48)(記者から調査課へ)②学習研究社事件(東京地判昭53・11・30労判309-32)(編集から市場開発室へ)

E、事務職

- ①東洋鋼鉄事件(横浜地判昭47・8・24労判162-21)(事務職から寮管理員へ)、②女子学院事件(東京地判昭54・3・30労判324-56)(会計から庶務へ)、③国鉄福知山人材活用センター事件(京都地判昭62・2・26労判493-37)(職員から人材活用センターへ)、④神姫バス事件(神戸地判昭63・7・18労判523-46)(事務職から専用ガイドへ)

F、社用車運転手—日産車体事件(横浜地判小田原支判平元・9・19労判547-15)(社用車運転手からメール部門)

- *29 菅野和夫・前掲(注4) 372頁
- *30 従来の裁判例は、配転を発令する「決定的理由」を探究して、配転命令の不当労働行為性を判断している。例として、大光相互銀行事件(新潟地長岡支決昭39・9・12労民集15-5-931)などをあげることができる。
- *31 萩沢清彦・前掲(注24) 100頁
- *32 これに対して、病気の母の面倒ができなくなることは重大な不利益であるが、これについて労働者には使用者に伝えるよう努力すべき義務がある。この義務を尽くさない場合には、配転命令が有効であるといわなければならない、と判断した裁判例がある。(ナカヨ通信機事件前橋地判昭51・6・25労判256-39)
- *33 単身赴任による家庭生活上の不利益性についての裁判所の評価は分かれている。遠隔地配転又は単身赴任による不利益をそれほど重視しなかった裁判例として、日本合成ゴム事件(津地判昭45・6・11労民集21-3-900)、新潟鉄工所事件(前橋地判昭46・7・27労民集22-4-637)、住友金属鉦山四阪島製錬所事件(松山地西条支判昭52・5・25労民集28-3-150)、吉野石膏事件(東京地判昭53・2・15労判292-20)、本山製作所事件(仙台地判昭54・4・23労判319-29)、丸紅事件(名古屋地判昭54・7・19労判326-54)、川崎重工業事件二審(大阪高判昭58・4・26労判411-64)、グリコ協同乳業事件(松江地判昭47・2・14労民集23-1-35)などをあげることができる。

- * 34 萩沢・前掲 (注24) 98頁
- * 35 萩沢・前掲 (注16)
- * 36 新潟鐵工所事件 (前橋地判昭46・7・27労民集22-4-673)
- * 37 例として、労働者が使用者に対し配転権限を委ねる旨の合意に関して、新潟鐵工所事件 (前橋地判昭46・7・27労民集21-4-673) は「労働契約締結の当初から労働契約の一部として存在する場合もあるし、事後に成立する場合もある。また、明示的に合意がなされる場合もあるし、明示の合意がなくとも当該企業における慣行・労働協約・就業規則の定めなどによって黙示的な合意があると認めるべき場合もある。」と判示した。
- * 38 本判決は重大な不利益の一般的な判断基準について、下級審の裁判例が使った「労働者の生活関係を根底から覆す等の特段の事情」という文言に換えて、「通常甘受すべき程度を著しく超える不利益」という表現を用いた。下井隆史教授は、下級審の裁判例が示したこのような判断基準は使用者側に甘すぎ、本判決が判示した判断基準がより妥当であると主張したが (下井 (注20) 214頁)、筆者の観点からすれば、これは単なる表現の問題に過ぎないと思われる。配転命令の効力を左右する決め手は、やはり労働者の受ける不利益に対する事実上の評価である。
- * 39 「業務上の必要性の有無」及び「労働者に及ぼす不利益の程度」という基準と並んで、「配転命令の動機・目的の不当性」を権利濫用成否のための独立の判断基準としてあげることは不適切であり、むしろ、「配転命令を発令する動機」は業務上の必要性の有無を判断する際の具体的メルクマークの一つとして理解すべき、と主張する見解もある (奥山明良「配置転換命令と業務上の必要性」法学教室76号104頁以下)
- * 40 「配転の手續の妥当性」が配転命令権濫用の基準に含まれなかったことから、判旨の示した権利濫用基準は硬直的にすぎるなど批判的な見解も見られる。しかしこの点については、本判決が上告審であり、法律審的構造をとることから、争点を絞った形で論理構成が行われざるを得なかつたとの指摘も無視できない (萩沢・前掲 (注24) 98頁)
- * 41 労経速報1261号〔時言〕, 奥山明良・前掲 (注39) 105頁
- * 42 中嶋士元也「人事異動 (配転・出向)」季刊労働法147号153頁
- * 43 萩沢・前掲 (注24) 100頁
- * 44 最高裁のこのような見解に対して、学説の見解は分かれた。単身赴任という労働者並びにその家族に与える経済的、精神的不利益の大きさを強調して、業務上の必要性判断のうち人選の面で相当に強い客観的、合理的必要性が求められて然るべきと主張する見解 (奥山・前掲論文・注39) がある一方、個々の労働者の生活事情というものは千差万別であり、そのような私的な事柄が企業における人員配置のあり方を大きく左右することは、企業経営の合理性の観点からは、適切とはいえないと主張する見解もある (下井・前掲 (注20) 214頁)
- * 45 畔柳正義「十数年から二十数年間にわたって就労してきた機械工に対する他職種への配転命令につき、人選の合理性を欠くとして権利濫用にあたるとした地裁判決を取消した事例」判例タイムズ706号364頁以下
- * 46 畔柳・前掲 (注45) 365頁
- * 47 このような裁判例の考え方に対して、保原喜志夫教授は以下のような異なる見解を主張している。すなわち、長年熟練を積んできて、労働者本人たちも職種が限定されていると考えるのがもつともである場合に、企業合理化上必要であるからといって、労働者の同意も得ることなく一方的命令で他の職種に配転させうるものかどうかは疑問である。理論的にいえば、熟練度の高い職種であればある程否定的にならざるをえない。この場合には、「使用者の配転命令は、労働者に対する職種変更の申込みということになる。契約内容変更の申込みがあった場合、相手方がこれを承諾するか否かは原則として自由であるが、諸般の事情により、これを承諾しないことが権利の濫用となると解することが当事者及び社会一般の利益

になる場合も十分に考えられる。」つまり、労働契約上職種限定の合意の存在を肯定する一方、契約内容変更の申込みに対する労働者の承諾拒否権濫用法理によって、上述問題を解決すべきと主張する（保原喜志夫「自動車工場の機械工に対するコンペアーライン単純作業への配転命令の当否」ジュリスト949号140頁以下）

*48 本判決の特徴として、第一に、異動対象の一部についてのみ、他の機械工との入れ替えを行うことは「手数がかかるだけではなく公平確保上の理由から困難である」ので、経験・経歴・技能を一切配慮しないことは「企業経営上の判断としてあながち不合理のものとはいいがた」とした点、第二に、Xらが長年蓄積してきた経験・技能が、異動対象者のなかで「他と異なる特別なもの」とはいえず、「特に苛酷な作業環境に置かれてるものとは認められ」ない、とした点も指摘されている（鎌田・前掲（注27）49頁）

*49 中嶋・前掲（注42）155頁

*50 このような裁判所の判断に対して、佐藤敬二教授は「確かに、配転が整理解雇回避措置として雇用保障の機能を果たしている側面を、否定することはできない。しかし、この議論をあまりに一般化してとらえることは疑問である。整理解雇の正当性が承認されるための要件としての『人員削減の必要性』は、倒産必至の状況であることを必要とするほど厳格ではなく『高度の経営上の困難から要請される』程度の状況であることに拡大されており、かつ、多くの場合には経営者の判断を裁判所は尊重しているものの、やはり経営困難の打開ということが念頭におかれている。したがって、配転に解雇回避措置としての側面があるということも、経営困難の打開手段としての整理解雇に比べれば、配転のほうがまだまし、という判断である。したがって、経営困難の状況においてではなく、企業の利潤を向上させるための配転の場合に、解雇回避措置云々を考慮するのは不当である。」と批判した（佐藤敬二「熟練労働者の職種変更と労働契約上の職種の特定」労働法律旬報1261号17頁以下）。少なくとも、裁判所は、経験・経歴・

技能上の不利益、又は労働条件面の差異などについて配慮すべきであるという見解が提起された。（中嶋・前掲（注42）156頁、鎌田・前掲（注27）49頁）

*51 永野仁「企業グループ内人材異動」ジュリスト1066号72頁（論者の分類は「出向」の態様に対する分類であるが、筆者はその基準を参考して、配転について上記のように分類した。）

*52 高島屋工作所事件（大阪地決平元・8・4労判549-70）は、病中の労働者に対して発した配転命令の効力を争った事案である。判決は、本件配転は本人の同意に基づく配転であり、権利濫用が問題となる余地がないということを理由に、配転命令の効力を認めた。また、長野厚生連北信総合病院事件（長野地決昭62・12・28労判512-79）及び金剛自動車事件（大阪地決平2・7・16労判595-80）において、裁判所は懲戒権濫用法理を用いて、配転命令の効力を判断した。

*53 これに対して、「通常甘受すべき程度のもの」とされた不利益の種類と内容は以下の通りである。

A、単身赴任による私生活上の不利益

一家族の病気：ネスレ（静岡出張所）事件（静岡地判平2・3・23労判567-47）

一夫婦の別居：①川崎重工業事件（神戸地判平元・6・1労判543-54，同控訴審大阪高判平3・8・9労判595-50），②エッソ石油三田尻油槽所事件（山口地決平元・8・31労判551-69），③ブックローン事件（神戸地判平2・5・25労判583-40），④チェース・マンハッタン銀行事件（大阪地決平3・4・12労判588-6），⑤日本電信電話事件（千葉地判平3・12・12労経速1447-3），⑥ケンウッド事件（東京地判平5・9・28労判635-11，同控訴審東京高判平7・9・28労判681-25），⑦帝国臓器製薬事件（東京地判平5・9・29労判636-19，同控訴審東京高判平8・5・29労判694-29），⑧医療法人和光会事件（福岡高決平8・7・10判例タイムズ933-147），⑨JR東日本（東北地方自動車部）事件（仙台地判平8・9・24労判705-69）

B、遠隔地配転による通勤上・経済上・精神上の不

利益

①関西中央ソニー販売事件(大阪地決平元・12・27労判555-27), ②ダイア管理事件(名古屋地決平2・10・22労判579-24), ③エア・インディア事件(東京地判平4・2・27労判608-15), ④共栄火災損害調査事件(秋田地決平5・5・17労判652-72), ⑤キノ・メレスグリオ事件(東京地判平9・1・27労経速1632-32)

C、異職種配転による職能上の不利益

①日産自動車村山工場事件(東京高判昭62・12・24, 同上告審最一小判平元・12・7 労判554-6), ②武田薬品工業事件(大阪地判平元・7・13労判544-25)

D、組合活動上の不利益—内山工業事件(岡山地判平6・11・30労判671-67)

*54 本件は、テレビ・ラジオ放送局である被告において、昭和36年5月の入社以来アナウンス部に配属され、23年10カ月間、アナウンサーとしての業務に従事した原告が、昭和60年3月にアナウンス部から報道局情報センターへの配転(第一次配転)、昭和62年8月の情報センターの廃止に伴い報道局報道部ラジオニュース班への配転を経て、平成2年4月にテレビ編成局番組審議会事務局に配転を命ぜられ(第二次配転)、その結果アナウンサーとしての業務に従事することができなくなったとして、第二次配転命令の効力を争った事案である。一審は、アナウンサーとしての業務に従事することを内容とする労働契約から、情報センターにおけるニュース編成・情報整理・情報収集等の業務に従事することを内容とする労働契約への契約内容変更を伴う第一次配転の時点で、アナウンサーとしての業務に従事する地位を喪失したと判断した。

*55 ブックローン事件(神戸地判平2・5・25労判583-40), チェース・マンハッタン事件(大阪地決平3・4・12労判588-6)。

*56 国鉄福知山局人材活用センター事件(京都地福知山支決昭62・2・26労判493-37), 讀宣事件(大阪地決平3・3・29労判588-25), 朝日火災海上保険(木更津営業所)事件(東京地決平4・6・23

労判613-31), 少年写真新聞社事件(東京地決平7・1・26労判676-84), マリンクロットメディカル事件(東京地決平7・3・31労経速1562-19), 阪神高速道路公団事件(大阪地決平7・5・26労判678-35), バンク・オブ・アメリカ・イリノイ事件(東京地判平7・12・4 労判685-17) など

*57 例えば、北海道コカ・コーラボトリング事件(札幌地決平9・7・23労判723-62), 損害保険リサーチ事件(旭川地決平6・5・10労判675-72) などがある。前者において、裁判所は、Xの二人の子供が病気であること、Xの父母も病気がちであり、Xが父母に代わって農業に従事していたという事実から、本件配転命令は、「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」とであると判断した。これは恐らく東亜ペイント事件最高裁判決以後、家族の病気を理由に権利濫用性が認められた最初の事例である。後者において、裁判所は、神経症により一年余休職後復職を申し出た労働者を旭川から東京に勤務させる配転命令について、復職後なお療養が必要なことや復職後の職務能力等の労働者自身の健康問題から、その効力を否定した。

*58 異職種配転によって労働者が被る職能上の不利益が重大なものであることを理由に、配転命令の効力を否定した最近の事案として、北海道厚生農協連合会帯広厚生病院事件(釧路地帯広支判平9・3・24労判731-75)をあげることができる。この事件は、副看護婦長から中央材料室への配転命令の効力を争った事案である。同判決は、本件配転命令について、協調性及び管理能力の不良を理由とする業務上の必要性を一応認めたものの、労働者の経歴、能力、従前の地位、及び本件配転による権限の縮小を強調し、本件ではそのように不利益な配転を正当化する程の業務上の必要性は認められないと判断した。また、判旨は、指揮命令系統から外されたことによるXの権限の大幅の縮小、病院内の情報に接することへの困難、看護の現場から離れることによる看護婦としての職能の低下、及び名誉の損害等を理由に、本件配転命令によりXの被る不利益の程度が大きい

と認定し、本件配転命令は権利濫用にあたるとした。異職種配転によって労働者が受ける職能上の不利益だけではなく、実際上の降格に相当する側面にも着目し、それによって労働者が被る名誉上の不利益を重大なものと評価した点を考慮すると、本件は最近の傾向からすればやや特殊な事例であるといえよう。

*59 ケンウッド事件（東京地判平5・9・28労判635-11）は、幼児をかかえた女子労働者に対する東京都目黒区青葉台から八王子への転勤命令の効力が争われた事案である。Xは通勤時間が長くなり幼児の保育が不可能になるという理由を主張したが、判決は、それを一応認めつつも、通勤方法等につき会社との話し合いの余地があり、さらに八王子近郊への転居という方法によって本件異動命令に協力すべきである、と述べた。

*60 川崎重工業事件（神戸地判平元・6・1労判543-54）は、結婚後の共働きを可能にするための婚約者の就職の斡旋や住宅の配慮、ブックローン事件（神戸地判平2・5・25労判583-40）は赴任手当、別居手当、住宅補助、帰省旅費として月一回の交通費のほか、婚約者を同一事業所に配転させる措置等が配慮を尽くしたものと判断されている。そして、帝国臓器製薬事件（東京地判平5・9・29労判636-19）は、「転居を伴う転勤は、一般に、労働者の生活関係に影響を与え、特に、家族の病気の世話、子供の教育・受験、持家の管理、配偶者の仕事の継続、赴任先での住宅事情等のやむをえない理由から労働者が単身赴任をしなければならない合理的な事情がある場合には、これが労働者に対し経済的・社会的・精神的不利益を負わせるものであるから、使用者は、労働者に対してこのような転勤を命ずるに際しては、信義則上、労働者の右不利益を軽減、回避するために社会通念上求められる措置をとるよう配慮すべき義務がある」と述べながら、初めて労働契約上の信義則に基づく配慮義務を明言した。

*61 エア・インディア事件（東京地判平4・2・27労判608-15）は、エア・ホステスの定年を30歳とする職種別定年の下で採用され、その後定年が順

次58歳に延長されて勤務を続けていた45歳のエア・ホステスに対し、地上勤務への配転命令の効力を争った事案である。判決は、会社と原告の間では、採用に際して職種をエア・ホステスに限定する旨の合意が成立し、それが契約の内容となっていたと認めたものの、「右職種限定の合意は、エア・ホステスについて30歳という通常よりも相当に低い採用したこととの関連において成立したもの」であり、定年年齢が58歳まで延長された現在の法律関係の下では、「それは、せいぜい当初の定年年齢である30歳か又はこれに近接する当分の期間について原告の職務をエア・ホステスに限定する趣旨のものとして効力を認めうるのみで、本件雇用契約の締結時から58歳の定年年齢に達するまでの全期間にわたって効力を有するものと解するのは相当でない」から、「本件配転命令当時には、雇用契約締結当初に成立した職種限定の黙示的な合意は、既にその効力を失い、本件雇用契約の内容にはなっていない」とした。判決はまた、仮にそのような解釈が取りえないとしても、会社が定年延長に際して搭乗勤務は45歳までであることをしばしば通告していたから、職種限定合意は定年延長による契約内容の変更に際してそのままには引き継がれず、少なくとも配転命令の時点では契約の内容にはなっていないとも述べている。（盛誠吾「企業のリストラと労働判例の動向」（下）季刊労働法174号109頁以下）

*62 ネッスレ（静岡出張所）事件（静岡地判平2・3・23労判567-47）

*63 筆者が調べた限り、この時期に権利濫用法理を用いて配転命令の有効性を判断した裁判例は40件があったが、配転を無効とした事例はただ13件であった。

*64 盛誠吾「企業のリストラと労働判例の動向」（上）季刊労働法173号125頁以下

*65 労働省「労働経済動向調査」

*66 山田省三「配転命令権の濫用と使用者の配慮義務」労働判例643号6頁以下

*67 筆者が調べた限り、神姫バス事件（神戸地判平63・7・18労判523-46）、川崎重工業事件（神

戸地判平元・6・1 労判543-54, 同控訴事件大阪高判平3・8・9 労判595-50), 日産車体事件(横浜地小田原支判平元・9・19 労判547-15), 関西中央ソニー販売事件(大阪地決平元・12・27 労判555-27), チェース・マンハッタン銀行事件(大阪地決平3・4・12 労判588-6), エッソ石油事件(福井地決平6・6・9 労判658-72), 芝実工業事件(大阪地決平7・6・23 労経速1571-17), バンク・オブ・アメリカ・イリノイ事件(東京地判平7・12・4 労判685-17), 日本電信電話事件(千葉地決平8・2・29 労経速1595-21), キノ・メレスグリオ事件(東京地判平9・1・27 労経速1632-32) など

*68 解雇回避のための配転については、労働契約上の職種限定にかかわらず、配転命令権を認めた裁判例がある。合理化を目的とする配転である大成会福岡記念病院事件(福岡地決昭58・2・24 労判404-25)は、合理化・外注化に伴う病院の臨床検査技師らに対する配転命令につき、組合との事前協議条項に反し無効とされたものであるが、その中で、当該命令は労働契約において限定された職種の範囲を逸脱するものであることを認めながら、使用者が剰員の解雇ではなく配転を命ずることとした場合に、「当該労働者がこれに応諾しないことが労働契約上の信義に反すると認められる特段の事情があるときは、当該労働者の同意を欠いてもなお配転を適法に命ずることができる」と解する余地がないとは言い切れない」と判断した(盛誠吾・前掲注61)。ただ、この事件では、別の論点で配転の効力を否定したので、職種限定の有無に関する判断の意義はそれほど大きくない。

*69 配転に関する業務上の必要性を否定した例として、バンク・オブ・アメリカ・イリノイ事件(東京地判平7・12・4 労判685-17)をあげることができる。

*70 前述のように、単身赴任によって労働者が被る不利益は、一般的に「通常甘受すべき程度」のものとして判断されている(川崎重工業事件, 同控訴事件, チェース・マンハッタン銀行事件)。そして、転勤による通勤上の不利益(キノ・メレスグリオ事件), 経済上の不利益(関西中央ソニー販売事

件), 労働者本人健康上の不利益(日本電信電話事件)も、重大なものに当たらないと判断されている。

*71 渡辺裕・前掲(注2)18頁

*72 例えば、龍安砂石行事件(台湾高判1991年8月5日80年度労上字第3号判決), 大慧実業事件(台湾板橋地判1995年1月24日83年度労簡上字第5号判決)。前者は労災後の労働者に対する配転の効力を争った事件であり、後者は現地採用労働者に対する配転の効力を争った事案である。両事件の判旨とも、使用者の配転命令権の存在を否定し、労働者の同意を欠く配転の効力を認めなかった。

*73 例えば、台湾時報社事件(高雄地判1991年3月16日80年度労訴字第1号判決), 台視文化事業事件(台湾高判1992年5月25日80年度労上字第51号判決)など

*74 異職種配転の事例として、日商衛材事件(台湾高判1991年8月19日80年度重労上字第4号判決)と台視文化事業事件(台湾高判1992年5月25日80年度労上字第51号判決)をあげることができる。前者は、台中の業務部で勤務した労働者を台北の開発部へ配転させる配転命令の効力を争った事案であり、裁判所は、業務部から開発部への配転は、職種変更の配転にあたらないと認定したうえで、労働者が被る不利益が重大なものではないとすることを理由に、配転命令の効力を認めた。後者は、事務職に従事した女子労働者を、新たに成立したセールス部へ配転させる業務命令の効力を争った事案であり、裁判所は、本件労働者と使用者の間に、職種を事務職に限定する合意が存在したため、本件配転命令は労働契約に違反して無効である、と判断した。

*75 しかし、内政部「配転五原則」が言及した不利益の種類は、賃金、労働条件、労働者の体力、及び能力に限られている。従って、同原則をそのまま引用した裁判例の判断においては、上記のもの以外の不利益については、殆ど考慮されていない。その結果、賃金、労働条件、職務内容の変更に直接に関係する異職種配転(日商衛材事件),

ローテーション配転（台湾時報社事件）は勿論、組合活動家に対する配転（円山大飯店事件台湾高判1990年8月20日79年度労上更一字第4号判決・同上告審最高裁1991年2月8日80年度台上字第286号判決）の効力についても、組合活動上の不利益を考慮することなく、賃金と労働条件上の不利益を理由に、配転命令の効力を否定した（もっとも、本件において、裁判所は使用者の反組合言動を、かなり重視していた）。

- *76 筆者が調べた限り、配転の効力を争った事案のなかで、有効とされた事件数は6件、無効とされた事件数は8件である。後者は比較的古い事案であり、最近では、配転命令の効力を容易に認める傾向がある（特に製造ラインの合理化〈中興紡織事件台湾高判1990年10月11日79年度労上字第14号判決〉又は解雇回避〈中比鋼業事件台湾高判1991年1月7日79年度労上易字第50号判決〉を目

的とする配転）。

- *77 一つの注目すべき事案として、配転命令権濫用法理の概念を用いて、海外単身赴任を余儀なくされる配転の効力を判断した長栄航空事件がある。本件判旨は、労働者の不利益を軽減するための使用者の努力を肯定し、本件労働者が単身赴任による私生活上の不利益を、「社会通念上通常甘受すべき程度のもの」として、本件配転の効力を認めた。
- *78 黄程貫『労働法』（国立空中大学，1996年）458頁以下
- *79 松浦清春「産業構造の変動と雇用システム問題」ジュリスト1066号42頁
- *80 今野浩一郎「専門職制度のあり方」ジュリスト1066号92頁以下
- *81 小柳勝二郎「日本型雇用システムの変化と経営の課題」ジュリスト1066号45頁以下

配転裁判例一覧表

番号	事 件 名	裁 判 所	判決日付	出 典	類 型
1	名古屋造船	名古屋地判	S 28-08-18	労民4-5-483	信義則
2	小倉炭鉱	福岡地小倉支決	S 30-08-16	労民6-5-600	
3	淀川製鋼	大阪地判	S 32-01-25	労民8-1-16	
4	凸版印刷	東京地決	S 32-04-30	労民8-2-209	
5	夕刊フクニチ	福岡地判	S 33-06-04	労民9-3-233	(A)
6	田中鉄工	神戸地判	S 33-08-13	労民9-5-835	
7	和歌山パイル織物	和歌山地判	S 34-03-14	労民10-2-127	(B)―2
8	紀伊木工所	和歌山地判	S 37-03-17	労民13-2-229	
9	北海道放送	札幌地判	S 39-02-25	労民15-1-90	
10	大光相互銀行	新潟地長岡支決	S 39-09-12	労民15-5-931	
11	大都工業	浦和地判	S 39-10-14	労民15-5-1109	
12	近江絹糸	大阪地判	S 40-04-22	労民16-2-293	合理的な制約
13	アマダ	東京地判	S 41-08-30	判時468-66	
14	三洋電機札幌営業所	札幌地判	S 42-02-06	労民18-1-52	
15	南海電鉄	大阪地判	S 42-05-26	労民18-3-601	(B)―1
16	日野自動車	東京地判	S 42-06-16	労民18-3-648	
17	横浜ゴム三重工場	津地判	S 43-01-31	労民19-1-65	
18	大興電機製作所	宇都宮地判	S 43-02-29	労民19-1-252	

19	竹本油脂	名古屋地判	S 43-03-08	労民19-2-331	
20	倉敷中央病院	岡山地判	S 43-03-27	労民19-2-493	(B)ー 2
21	日野自動車	東京高判	S 43-04-24	労民19-2-571	
22	富士運輸機	大阪高判	S 43-05-24	判時534-82	
23	秋田相互銀行	秋田地判	S 43-07-30	労民19-4-859	(B)ー 2
24	松頼荘病院	千葉地判	S 43-08-14	労民19-4-953	
25	日本電気	東京地判	S 43-08-31	労民19-4-1111	
26	神田通信工業	東京地判	S 44-01-17	判時576-83	
27	江崎グリコ	東京地決	S 44-03-08	労経速683-10	合理的な制約
28	高知放送	高知地決	S 44-11-15	労民20-6-1476	(B)ー 2
29	セントラル硝子	大阪地堺支判	S 45-02-03	労経速708-22	(A)
30	秋田相互銀行	仙台高秋田支判	S 45-02-16	労判98-43	
31	日産自動車	東京地判	S 45-03-27	労経速729-6	(A)
32	日本合成ゴム	津地判	S 45-06-11	労民21-3-900	(B)ー 1
33	大日本塗料	横浜地決	S 45-08-17	労経速738-4	
34	三興製紙	名古屋高判	S 45-10-20	労民21-5-1351	
35	新日本製鉄	福岡地小倉支決	S 45-10-26	判タ254-128	
36	中国電力	山口地判	S 45-12-03	労民21-6-1561	(A)
37	新潟鐵工所	前橋地判	S 46-07-27	労民22-4-637	(B)ー 1
38	東洋埠頭	東京地判	S 46-10-27	労民22-5-940	
39	中央相互銀行	名古屋高判	S 47-02-09	労経速773-4	
40	グリコ協同乳業	松江地判	S 47-02-14	労民23-1-35	
41	仁丹テルモ	東京地判	S 47-03-24	労判148-39	
42	日本鋳業	山口地岩国支判	S 47-03-29	労旬816-81	(B)ー 2
43	新神戸電機	大阪地判	S 47-05-19	判タ282-257	
44	東洋鋼鈹	横浜地判	S 47-08-24	労判162-21	(A)
45	東京海上火災	大阪高判	S 47-10-01	判タ294-355	
46	竹本油脂	名古屋地判	S 48-01-10	労判171-50	職種変更権, (A)
47	東北公済病院	仙台地判	S 48-05-21	労判178-37	
48	安川電機製作所	福岡地小倉支判	S 48-11-27	労民24-6-569	(B)ー 1
49	三晃社	大阪地決	S 48-12-01	判時734-102	信義則
50	エールフランスパリ	東京地判	S 48-12-22	労判191-31	
51	中部日放	名古屋地判	S 49-02-27	労経速841-14	
52	九州国際観光バス	大分地判	S 49-04-17	労判201-81	(B)ー 1
53	エールフランスパリ	東京高判	S 49-08-28	労判210-49	
54	仁丹テルモ	東京高判	S 49-09-17	労判223-71	

55	東洋鋼鈹	東京高判	S 49-10-28	労判213-36	(A)
56	丸金佐藤造船鉄工所	長崎地決	S 49-11-28	労判215-56	
57	小山工業	大阪地判	S 49-11-28	判時772-99	信義則, (A)
58	大和製衡	神戸地明石支決	S 50-05-21	判時793-105	
59	中国放送	広島地判	S 50-06-25	労判231-34	
60	旭精機工業	名古屋地判	S 50-11-26	労判242-31	(A)
61	龍角散	東京高判	S 50-12-22	判時811-108	(A)
62	徳山曹達	山口地判	S 51-02-09	労経速918-3	(C)
63	化学工業日報社	東京地判	S 51-02-13	労判247-48	(A)
64	蔵田金属工業	松江地決	S 51-03-16	労判259-59	
65	西日本道路サービス	神戸地明石支判	S 51-04-09	労旬905-54	(A)
66	三菱重工名古屋航空機製作所	名古屋地判	S 51-05-31	労判255-20	
67	ナカヨ通信機	前橋地判	S 51-06-25	労判256-39	(B)― 1
68	東亜石油	東京高判	S 51-07-19	労判258-39	
69	日本テレビ	東京地決	S 51-07-23	労判257-23	
70	宮崎放送	宮崎地判	S 51-08-20	労判259-14	(A)
71	住友金属鋁山四阪島製錬所	松山地西条支判	S 52-05-25	労民28-3-150	(B)― 1
72	ナカヨ通信機	前橋地判	S 52-11-24	労判293-69	信義則
73	吉野石膏	東京地決	S 53-02-15	労判292-20	(B)― 1
74	日本精密計測	大阪地決	S 53-03-20	労旬961-74	(B)― 1
75	ニチバン	名古屋地決	S 53-03-31	労判298-43	(B)― 1
76	学習研究社	東京地判	S 53-11-30	労判309-32	
77	平野金属	大阪地判	S 53-12-01	労判310-28	
78	当栄ケミカル	長野地判	S 53-12-14	労判314-58	(B)― 1
79	女子学院	東京地判	S 54-03-30	労判324-56	(A)
80	内宮運輸機	東京地決	S 54-04-09	労判319-55	(A)
81	慈恵大学付属病院 (古賀)	東京地判	S 54-04-20	労判325-50	
82	本山製作所	仙台地判	S 54-04-23	労判319-29	(B)― 1
83	慈恵大学付属病院 (佐渡)	東京地判	S 54-04-24	労判325-45	労使慣行
84	日本発条伊那工場	長野地飯田支判	S 54-05-29	労判322-29	(B)― 1
85	ブック・ローン	神戸地決	S 54-07-12	労判325-20	
86	丸紅	名古屋地決	S 54-07-19	労判326-54	(B)― 1
87	アルケン工業	神戸地尼崎支判	S 55-03-13	労旬1004-53	(A)
88	川崎重工	神戸地判	S 55-06-27	労判346-24	(B)― 2
89	ラジオ関東	東京地判	S 55-12-25	労判355-15	
90	エッソスタンダード石油	名古屋地決	S 56-09-18	労判395-51	(A)

91	三井造船藤永田工場	大阪地決	S 57-04-28	労旬1053-36	(C)
92	大成会福岡記念病院	福岡地決	S 58-02-24	労判404-25	
93	川崎重工	大阪高判	S 58-04-26	労判411-64	(B)- 1
94	ラジオ関東	東京高判	S 58-05-25	労判411-36	
95	日本軽金属新潟東港工場	新潟地判	S 59-10-15	労判446-43	(B)- 2
96	松村組	大阪地決	S 59-11-21	労判443-54	(B)- 1
97	愛生会厚生荘病院	東京高判	S 60-04-24	労判462-112	(A)
98	日産自動車村山工場	横浜地判	S 61-03-20	労判473-42	(B)- 1
99	ニチバン	東京地判	S 61-03-25	労判471-10	
100	東亜ペイント	最二小判	S 61-07-14	労判477-6	
101	朝日火災海上保険	神戸地判	S 61-09-12	労判482-23	
102	テレビ西日本	福岡地判	S 61-11-25	労判486-65	
103	オリエンタルモーター	千葉地松戸支決	S 61-12-01	労旬1176-67	
104	国鉄福知山人材活用センター	京都地福知山支	S 62-02-26	労判493-37	
105	三菱電機 (鎌倉)	東京高判	S 62-03-25	労判494-64	
106	金井学園福井工大	福井地判	S 62-03-27	労判494-54	
107	日産自動車村山工場	東京高判	S 62-12-24	労判512-66	
108	長野県厚生連北信総合病院	長野地決	S 62-12-28	労判512-79	懲戒権濫用
109	西村書店	新潟地決	S 63-01-11	労判519-103	
110	ナトコペイント	名古屋地判	S 63-07-15	労判525-41	
111	神姫バス	神戸地姫路支判	S 63-07-18	労判523-46	
112	電電公社広島電報局長	広島地判	S 63-07-26	労民39-4-271	
113	川崎重工	神戸地判	H1-06-01	労判543-54	
114	大久保製トソ	東京地判	H1-06-14	労判542-22	
115	武田薬品	大阪地判	H1-07-13	労判544-25	
116	高島屋工作所	大阪地決	H1-08-04	労判549-70	本人の同意に 基づく配転
117	エッソ石油	山口地決	H1-08-31	労判551-69	
118	日産車体	横浜地小田原支判	H1-09-19	労判547-15	
119	杉の井ホテル	大分地決	H1-11-01	労判550-6	
120	日産自動車村山工場	最一小判	H1-12-07	労判554-6	
121	関西中央ソニー販売	大阪地決	H1-12-27	労判555-27	
122	日本シェーリング	東京地判	H2-03-08	労判559-21	
123	ネスレ (静岡)	静岡地判	H2-03-23	労判567-47	
124	ブック・ローン	神戸地判	H2-05-25	労判583-40	
125	金剛自動車	大阪地決	H2-07-16	労判595-80	
126	京都福田労組	東京地判	H2-09-28	労判570-14	

127	ダイヤ管理	名古屋地決	H2-10-22	労判579-24	
128	大阪海運	大阪地決	H3-02-04	労判585-124	
129	第一学習社	広島地判	H3-03-26	労判589-78	
130	讀宣	大阪地決	H3-03-29	労判588-25	
131	チェースマンハッタンバンク	大阪地決	H3-04-12	労判588-6	
132	東京焼結金属	東京地判	H3-04-17	労判589-35	
133	三菱電機	横浜地判	H3-04-26	労判589-15	
134	国鉄精算事業団山手電車区	東京地判	H3-05-15	労判590-24	
135	西日本旅客鉄道	岡山地判	H3-07-10	労判618-77	
136	川崎重工	大阪高判	H3-08-09	労判595-50	
137	エッソ石油（久保田）	大阪地判	H3-08-29	労判595-37	
138	朝日火災海上保険	大阪高判	H3-09-26	労判602-72	
139	日本電信電話	千葉地木更津支判	H3-12-12	労判599-14	
140	第一学習社	広島高判	H3-12-19	労判606-47	
141	エア・インディア	東京地判	H4-02-27	労判608-15	
142	朝日火災海上保険（木更津）	東京地決	H4-06-23	労判613-31	
143	よみうり	名古屋地判	H4-09-09	労判614-21	
144	共栄火災損害調査	秋田地決	H5-05-17	労判652-72	
145	ケンウッド	東京地判	H5-09-28	労判635-11	
146	帝国臓器製薬	東京地判	H5-09-29	労判636-19	
147	愛媛県森林組合連合会	松山地決	H6-03-31	労判660-64	
148	損害保険リサーチ	旭川地決	H6-05-10	労判675-72	
149	エッソ石油	福井地決	H6-06-09	労判658-72	
150	内山工業	岡山地判	H6-11-30	労判671-67	
151	東海旅客鉄道	大阪地決	H6-12-26	労判672-30	
152	少年写真新聞社	東京地決	H7-01-26	労判676-84	
153	マリンクロットメディカル	東京地決	H7-03-31	労判680-75	
154	JR西日本糸崎運転区	広島地福山支判	H7-05-10	労判676-26	
155	阪神高速道路公団	大阪地決	H7-05-26	労判678-35	
156	芝実工業	大阪地決	H7-06-23	労判686-80	
157	よみうり	名古屋高判	H7-08-23	労判689-68	
158	ケンウッド	東京高判	H7-09-28	労判681-25	
159	九州朝日放送	福岡地判	H7-10-25	労判692-57	
160	バンク・オブ・アメリカ・イリ ノイ	東京地判	H7-12-04	労判685-17	
161	医療法人南労会	大阪地決	H7-12-08	労判689-45	

162	JR西日本大阪運転所	大阪地決	H7-12-28	労判691-68	
163	日本電信電話	千葉地決	H8-02-29	労経速1595-21	
164	エスエムシー	東京地判	H8-03-28	労判694-54	
165	帝国臓器製薬	東京高判	H8-05-29	労判694-29	
166	東豊観光	大阪地判	H8-06-05	労判700-30	
167	西井運送	大阪地判	H8-07-01	労判701-37	
168	医療法人和光会	福岡地決	H8-07-10	判タ933-147	
169	朝日放送	福岡高判	H8-07-30	労経速1619-3	
170	JR東日本(東北)	仙台地判	H8-09-24	労判705-69	
171	時事通信	東京地判	H9-01-22	労判710-21	
172	キノメレスグリオ	東京地判	H9-01-27	労経速1632-32	
173	銀装	大阪地判	H9-01-27	労判711-23	
174	JR東日本(水戸)	東京高判	H9-01-31	労判718-48	
175	日本自動車振興会	東京地判	H9-02-04	労判712-12	
176	新日本通信	大阪地判	H9-03-24	労判715-42	
177	北海道厚生農協連合会帯広厚生病院	釧路地帯広支判	H9-03-24	労判731-75	
178	ヤマトセキュリティ	大阪地決	H9-06-10	労判720-55	
179	北海道コカ・コーラボトリング	札幌地決	H9-07-23	労判723-62	

参考文献(五十音順)

- 1、石川吉右衛門「採用・配置」経営法学全集15人事(昭和41年)
- 2、猪木武雄・樋口美雄『日本の雇用システムと労働市場』(日本経済新聞社, 平成7年)
- 3、今田幸子・平田周一『ホワイトカラの昇進構造』(日本労働研究機構, 平成7年)
- 4、奥山明良「配置転換命令と業務上の必要性」法学教室76号(昭和62年)
- 5、小野旭『日本的雇用慣行と労働市場』(東洋経済新報社, 平成元年)
- 6、片岡昇「配転, 単身赴任の実情と配転命令の限界」民商法雑誌104-4~6(平成3年)
- 7、鎌田耕一「熟練労働者に対する異職種配転命令の効力」労働法律旬報1196号(昭和63年)
- 8、畔柳正義「十数年から二十数年間にわたって就労してきた機械工に対する他職種への配転命令につき, 人選の合理性を欠くとして権利濫用にあたる

- した地裁判決を取消した事例」判例タイムズ706号(平成元年)
- 9、桑原昌宏「配置転換」労働法の争点新版(平成2年)
- 10、小池和男『大卒ホワイトカラーの人材開発』(東洋経済新報社, 平成3年)
- 11、小西国友「人事異動」季刊労働法別冊9号(昭和61年)
- 12、佐藤敬二「熟練労働者の職種変更と労働契約上の職種の特定」労働法律旬報1261号(平成3年)
- 13、下井隆史「配転・出向と労働法理論」季刊労働法別冊1号労働基準法(昭和52年)
- 14、下井隆史「転勤命令が権利の濫用にあたらぬとされた例」判例時報1212号(昭和62年)
- 15、菅野和夫『労働法第四版』(弘文堂, 平成7年)
- 16、菅野和夫『雇用社会の法』(有斐閣, 平成8年)
- 17、高木紘一「配転・出向法理の新展開」季刊労働法142号(昭和62年)

- 18、高木紘一「配転・出向法理と労働契約」学会誌77号（平成3年）
- 19、武井寛「経済不況・雇用調整と労働法」労働法律旬報1327号（平成6年）
- 20、手塚和彰「雇用調整と配置転換」石井照久先生追悼論集『労働法の諸問題』（昭和49年）
- 21、中嶋士元也「人事異動（配転・出向）」季刊労働法147号（昭和63年）
- 22、永野仁「企業グループ内人材異動」ジュリスト1066号（平成7年）
- 23、萩沢清彦「配置転換の効力停止の仮処分」成蹊法学2号（昭和45年）
- 24、萩沢清彦「配置転換に関する業務上の必要性和家庭の事情」ジュリスト869号（昭和61年）
- 25、藤田若雄『日本労働協約論』（東大出版会，昭和36年）
- 26、保原喜志夫「自動車工場の機械工に対するコンベアライン単純作業への配転命令の当否」ジュリスト949号（平成2年）
- 27、本多淳亮「配置転換・転勤をめぐる法律問題」『労働法と経済法の理論』（有斐閣，昭和35年）
- 28、松浦清春「産業構造の変動と雇用システム問題」ジュリスト1066号（平成7年）
- 29、盛誠吾「企業のリストラと労働判例の動向」（上）季刊労働法173号（平成7年）
- 30、盛誠吾「企業のリストラと労働判例の動向」（下）季刊労働法174号（平成7年）
- 31、山田省三「配転命令権の濫用と使用者の配慮義務」労働判例643号（平成6年）
- 32、山本吉人「配転・出向」『本多還暦記念・労働契約の研究』（法律文化社，昭和61年）
- 33、和田肇「人事異動」季刊労働法164号（平成4年）
- 34、渡辺章「配置転換と労働契約」労働問題研究(4)
- 35、渡辺裕「配置転換・転勤と出向の法理」文献研究労働法学（昭和53年）
- 36、労働経済判例速報1261号（昭和61年）
- 37、黄程貫『労働法』（国立空中大学，1996年）
- 38、劉志鵬「論企業内調職」『現代国家与憲法』（月旦出版社，1997年）
- 39、邱駿彦「調職之法理運用」輔仁法学15号