

研究ノート

職種限定の労働者に対する配転命令について

Reshuffling Instruction for Workers of Specialized Jobs

井村 真己

I. はじめに¹⁾

わが国の雇用慣行では、学卒で新規採用され、長期雇用システムの下にある正社員については、通常、職種ないし職務内容や勤務地が限定されていないため、企業組織内での職業能力・地位の発展や労働力の補充・調整のために系統的な配転が行われていくことが多い。しかし、近年労働者の意識は、会社中心の生活よりも個人生活や家庭生活を尊重する方向へと変化してきていることから、転勤を前提とする従来の総合職的な雇用よりも資格取得等により特定の専門的な職種の雇用や勤務地を限定した雇用を希望する労働者が増加してきている。

このような労働者が職種ないし勤務地が限定された労働契約を締結しているとみなされる場合、かかる労働者に対する配転命令は、契約上そのような合意が存在しているか否かについて客観的に判断する必要があるが、いかなる場合に職種限定の合意が成立するのか、その具体的要件については裁判例によってまちまちであり、必ずしも一貫した判断基準が確立されているとはいいがたい。本稿は、裁判例の分析を通じて、職種限定の合意の成立要件について検討を行うことを試みるものである。

1) 配転に関する基本文献として、菅野和夫『労働法（第8版）』411頁以下（有斐閣・2008年）、新谷真人「配置転換・出向・転籍」角田・毛塚・浅倉編『ジュリ増刊労働法の争点（第3版）』（有斐閣・2004年）140頁以下、東京大学労働法研究会編『注釈労働基準法上巻』（有斐閣・2003年）228頁以下（土田道夫執筆）、片岡昇『労働法理論の継承と発展』（有斐閣・2001年）237頁、藤内和公「人事制度」日本労働法学会編『講座21世紀の労働法（4）労働契約』254頁以下（有斐閣・2000年）などを参照。

II. 配転命令に関する学説と裁判例の展開

配転命令は、一般に労働契約上の労働者の労務提供義務を確定するために使用者が有している労働者の職種や勤務地を決定する権限がその根拠と解されている。使用者のこうした権限を端的に表現しているのは、就業規則における「業務の都合により配転を命ずることがある」といった一般規定である。

このような配転命令権の法的根拠については、学説上は、包括的合意説や特約説などが主張されてきたが、現在では労働契約説を支持するものが多い。労働契約説の下では、配転命令権は、職種や勤務地に明示の合意がない場合であっても、労働契約や就業規則、当該労働者の職務経験などから、労働契約の意思解釈として、当事者がどの程度まで職種や勤務地について限定していたのかが判断されることになる。これに対して、裁判例は、東亜ペイント事件最高裁判決において、包括的同意説に近い立場をとっていると解されている²⁾。この場合、職種や勤務地の限定について特に合意がない場合には、労働契約の締結時に労働力の処分について包括的な合意が成立しているものとされ、使用者はこれに基づき配転命令を行うことが可能とされる。

また、使用者の配転命令権は、権利濫用法理による制約ないし労働契約による制約を受ける。このうち、権利濫用法理による制約については、上記東亜ペイント事件最高裁判決によれば、配転命令は、業務上の必要性和労働者の職業上、生活上の不利益とを比較衡量した上で、「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、・・・他の不当な動機・目的を持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」には権利濫用により無効となると判示している。この判決理由については、使用

2) 東亜ペイント事件・最二小判昭61・7・14労判477号6頁。本件評釈として、本久洋一「判批」労働判例百選第7版76頁(2002年)、中嶋士元也「判批」季労147号150頁(1988年)、村中孝史「判批」日本労働法学会誌69号119頁(1987年)など多数存在している。

者の配転命令権の認められる範囲が広範になりすぎるとして批判する学説が多いが³⁾、その後の判例は、配転命令権の有効性判断を同事件に依拠しているものがほとんどであり、判例上は完全に定着した理論であるといえよう。

また、労働契約上の制約としては、本稿で扱う職種による限定のほか、勤務地の限定の有無についても問題となる。いずれの場合であっても、契約締結時にかかる限定の合意が認められるのであれば、当該契約に対する職種または勤務地の変更は、契約変更の申し込みとなることから労働者の合意を必要とし、使用者による一方的な配転命令として行うことはできないのが原則である。もっとも、勤務地の限定を認めた事例はそれほど多くはない⁴⁾。

Ⅲ. 裁判例の分析

裁判例においては、職種限定の合意が認められれば、それとは異なる職種への配転命令が直ちに無効となるとしているわけではなく、職務限定を認めつつ配転命令を有効とした事例や、逆に職務限定を認めないにもかかわらず、配転命令が無効とされた事例などがある。以下では、比較的最近の事例を中心として、職種限定の合意の認定と配転命令の有効性との関連を中心として裁判例を俯瞰していく。

(1) 職種限定の合意を認め、かつ配転命令を無効とした事例

① アール・エフ・ラジオ日本事件⁵⁾

本件は、採用から一貫してアナウンサー業務に従事していた労働者に対する編成業務部への配転命令が争われた事例である。裁判所は、一般論と

3) 新谷・前掲1論文、藤内・前掲1論文などを参照。

4) 勤務地の限定を認めた事例として、新日本製鐵事件福岡地小倉支決昭45・10・26判時618号88頁、倉田金属工業事件・松江地決昭51・3・16判時819号99頁、ブック・ローン事件・神戸地決昭54・7・12判判325号20頁、新日本通信事件・大阪地判平9・3・24判判715号42頁などがある。

5) 東京地判昭55・12・25判判355号15頁、控訴審：東京高判昭58・5・25判判411号36頁。

して、「労働契約において、労働の種類・態様・場所についての合意がなされている場合は使用者たる会社のなす配置転換の命令は、労働者に対して、当初の契約変更の申入れであり、当該労働者の同意がなければ、その効力を生じないものと解するのが相当である」とした上で、本件におけるアナウンサー業務に関しては、労働者を採用するに当たって会社が課した試験が、アナウンサー採用試験であり、その試験に合格した上でさまざまな講習を経た上でアナウンサーとして本採用していた、という経緯から、労働者が労働契約を締結するに当たって、「会社に対し、アナウンサーとしての業務以外の業務にも従事してよい旨の明示または黙示の承諾を与えているなどの特段の事情が認められないかぎり、申請人は、会社との間で、アナウンサーとしての業務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と認めるのが相当である」とし、職種が限定されていると判示した。

② ヤマトセキュリティ事件⁶⁾

本件は、被告会社の社長が本来の業務とは別に全日本空手連盟の事務局長を引き受けたため、語学（英語・仏語）に堪能な人材として社長秘書として雇用された労働者が、社長の事務局長退任に伴って警備業務への配転命令を受けたことを争った事例である。裁判所は、求人広告の内容が、「社長秘書募集」という表題の下に語学、タイピング、自動車運転などができる者を募集していることから、この広告からは労働者が警備業務への配置を予想することは困難であるのに対して、採用面接の際に、将来警備業務に就くとの説明を受けていなかったこと、また警備業務については、採用時に提出する書類や適用される就業規則について、一般社員とは完全に異なる扱いをなされていたことなどから、このような「採用条件、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債務者会社側の言動、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すれば、債権者は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いうべきである」として、配転命令を無効とした。

6) 大阪地決平9・6・10労判720号55頁。

③ 大京事件⁷⁾

本件は、労働契約の締結に当たって、調理の業務に従事することを合意した労働者に対して、接客業務を中心とするが営業業務への配転命令の有効性が争われた事例である。裁判所は、「調理師として入社した者は、最後まで調理の業務を担当するのが普通であること、調理師として入社し、後に営業を担当した者は、・・・証拠上、営業担当者への配置換えについて反対の意思を表明した形跡は全く認められず、その同意を得て配置換えが行われたものと考えられること」から、本件においては労働者の職種は調理師に限定されているとし、労働者の合意を経ない本件配転命令は無効であると判示した。

④ 東京海上日動火災保険（契約係社員）事件⁸⁾

本件は、外勤で損害保険の契約募集等に従事するいわゆるリスクアドバイザー（RA）として採用された労働者について、平成19年7月にRA職が廃止されることが決定されたことに伴って、RA以外の職への配転の可能性が生じたことに対して、RAの地位確認請求を行った事例である。裁判所は、RAの業務は、「地域に密着して長期間にわたって保険契約の募集等の営業活動に専念する業務」であり、転勤がないものとして募集・応募しており、内勤職員とは別個の採用手続きをとっていること、また人事体系についても、定期的な人事異動を前提とする内勤社員とは区別され、顧客との関係を断絶するような配転を行わないこと、労働時間管理や賃金体系等についても内勤職員とは別個のものとなっていたことから、「RAの業務内容、勤務形態及び給与体系には、他の内勤職員とは異なる職種としての特殊性及び独自性が存在し、・・・被告は、RAという職種及び勤務地を限定して労働者を募集し、・・・職種及び勤務地の限定の合意は、正社員としての労働契約に黙示的に引き継がれたものとみることができ」として、職種限定の合意を認めた。

7) 大阪地判平16・1・23労経速1864号21頁。

8) 東京地判平19・3・26労判941号33頁。本件評釈として、佐藤敏二「判批」日本労働法学会誌111号140頁がある。

⑤ 東武スポーツ（宮の森カントリー倶楽部・配転）事件⁹⁾

本件は、ゴルフ場経営体制の変化に伴ってキャディ職を解かれ、就労場所を変更する配転が予定されているとして、かかる配転命令の発令禁止を求めた事例である。裁判所は、キャディ職について、「一般職とは異なる就業規則及び給与規程の適用を受けてきたこと、キャディ職は一定の専門知識を必要とする職種であり、・・・キャディ職としての研修を継続して受けながら、長期間勤務を継続してきたこと、キャディ職従業員が他の職種へ配置転換されるのは例外的な場合であったこと」などから、本件労働契約は、「職種をキャディ職と限定する旨の特約が存在したと認めるのが相当である」と判示した。

(2) 職務限定の合意を認めるが、配転命令は有効とされた事例

⑥ 学校法人東邦大学（大橋病院）事件¹⁰⁾

本件は、副看護部長の職にあった看護師の同職の辞任申し入れに対して、職を解いた上で病院から大学の看護問題対策室への配転命令が争われた事例である。裁判所は、原告らはいずれも看護師として採用されて以来、病院において看護婦としての専門的知識・経験を活かした業務に従事してきたことなどから「原告らの職種を看護婦に限定し、原告らの承諾がない限り、そのほかの業務に従事する義務を負わないとする合意があったと解するのが相当である」が、被告大学医学部付属の病院間では看護師の配転が行われてきていること、被告の就業規則に配置転換に関する規定が存することなどからすると、就労場所を「病院とする合意までであったと解することはできない」とした。その上で、看護問題対策室における業務は、看護師としての専門的知識を必要とする業務であり、「看護婦として豊富な経験を有し、副看護部長当時、こうした業務に関与したこともある原告

9) 宇都宮地決平18・12・28労判932号15頁。

10) 東京地判平10・9・21労判753号53頁。本件評釈として、倉田賀世「判批」労旬1460号12頁(1999年)がある。

らを右業務に従事させることは適切であったということ」ができるとして、当該配転命令が権利の濫用に当たるとはいえないと判示した。

⑦ 峰運輸事件¹¹⁾

本件は、トラック運転手として採用された労働者について、配送先から業務担当を外すように要求されたために、配送先での就労が不可能になったとして本社勤務への配転命令を行った事例である。裁判所は、当該事情の下では労働者が配送先にて就労させることができないために配転を行うことはやむを得ないとしたが、原告の労働契約はその業務をトラック運転手として限定して締結されたものであるから、「右業務への配転が合理的として許されるのは、配転先を検討し次の異動が可能となるまでの期間というべきであ」って、その期間を超えて地上勤務を継続させることは違法であると判示した¹²⁾。

(3) 職種限定の合意を認めないが、配転命令を無効とした事例

⑧ 直源会相模原南病院（解雇）事件¹³⁾

本件は、医療事務職および薬局助手として採用された労働者に対するナースヘルパーへの配転命令が問題となった事例である。第一審判決において、裁判所は、採用時の求人情報誌に記載する募集の職種の表示は、あくまでも採用時における担当業務の内容を示すものに過ぎないから、採用

11) 大阪地判平12・1・21労判780号37頁。本件評釈として、渡邊絹子「判批」ジュリ1201号153頁（2001年）を参照。

12) また、トラック運転手に対する職種限定を認めなかった事例として、協同商事（懲戒解雇）事件（さいたま地裁川越支判平19・5・28労判944号5頁）がある。本件では、求人募集広告の記載が運転手を募集するものとなっていたとしても、「求人募集広告は、労働契約締結の意思表示そのものではなく、いわゆる申込の誘引というべきものであって、使用者である被告の労働契約締結の意思表示は、あくまで就業規則に示された内容によっていたというべきであり、将来にわたって職種を限定する旨の明示または黙示の合意があったと認めることはできない」として、募集広告の記載から職種の限定は導き出されないとした。

13) 横浜地判平10・1・27労判761号126頁、控訴審：東京高判平10・12・10労判761号118頁、上告審：最二小決平11・6・11労判773号20頁。本件評釈として、中村和夫「判批」労判773号7頁（2000年）。

の際の事情を考慮したとしても、当該労働契約が「原告らの職種がその主張のように医療事務職員ないし薬局助手と限定されたものとは、たやすく認めがたい」としつつ、ナースヘルパーが事務的作業ではなく実務的作業を中心とする職種であることから、「少なくとも事務的作業を職務内容とする職種から労務的作業を職務内容とする職種への配置換えを命ずるには、客観的にみてそのような職種の範囲を超えて配置換えを命ずる必要性和合理性が存し、かつ、その点についての十分な説明をするのでなければ、一方的に労働契約の内容を変更するものというべきであって、・・・これをなしえないものというべきである」として、原告らの配転拒否には理由があると判示した¹⁴⁾。

⑨ 目黒電機製造事件¹⁵⁾

本件は、中途採用で総務職に採用された労働者が営業職への配転命令を受けたが、これを拒否したために懲戒解雇された事例である。懲戒解雇の有効性判断の前段階として、配転命令の有効性が問題となった。裁判所は、「職種限定契約はアナウンサーや医師、看護婦など特殊な技術、技能、知識を必要とする職種の労働者を対象にするのが通常であ」って、総務職については、職種限定の必要がある職種であるとは一般的にはいえないこと、就業規則上の配転条項、過去における配転の事例、契約上の明文の定めなどから、「本件労働契約においても、『総務担当の管理職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成立していたとまではいえない」とした。しかし、原告は「総務担当の管理職として中途採用されたのであるから、総務職以外の職種に就かせることは、・・・職種の限定がされて

14) なお、本事例の控訴審では、「業務への系統を異にする職種への異動、特に事務職系の職種から、労務職系への職種の異動については、業務上の特段の必要性及び当該従業員を異動させるべき特段の合理性があり、かつこれらの点についての十分な説明がなされた場合か、あるいは本人が特に同意した場合を除き」一方的に配転を命ずることはできないと判示しており、職種限定の合意の存在を前提とした表現となっている。

15) 東京地判平14・9・30労経速1826号3頁。同様に営業職への配転が問題となった事例として、マリンクロットメディカル事件（東京地判平7・3・31労判680号75頁）がある。この事例ではマーケティング部から営業部への配転命令が問題となったが、契約上特に職種を限定する旨の記載がないとして、職種限定の合意を認めなかった（ただし、配転命令自体は、権利の濫用により無効とされた）。

いなかったにせよ、慎重であるべきであ」って、増員の必要のない部門に原告を配置する合理的根拠はきわめて希薄であるとし、業務上の必要性が認められないとして、本件配転命令は権利の濫用であり無効であるとした。

⑩ ノース・ウェスト航空（FA 配転）事件¹⁶⁾

本件は、飛行機に搭乗して業務を行うフライトアテンダント（FA）の労働者に対して、人件費削減を理由としてなされた地上職への配転命令が争われたものである。裁判所は、FA の職種限定の合意があったか否かについて、就業規則および労働協約上、職種の変更を伴う配転を命ずる旨の規定があり、これらはFA についても適用されること、FA の業務は一定の専門的知識が必要とされるが、これらは比較的短期間のトレーニングを終了することでFA として旅客機に乗務することが認められることなどから、「FA は、その業務内容によって職種限定の合意を基礎づけるほど高度の専門性を有する職種であると認めることはできない」と判示した。しかし、配転命令の合理性については、人件費の節約、余剰労働力の適正配置などの業務上の必要性は認められるものの、本件配転命令の要因とされたFA の余剰については、その根拠が明らかではないこと、労組との間で交わされた労使確認書においてFA の職位を確保すべき努力義務があるにも拘らず、この義務を十分に果たしていないことなどから、権利の濫用として無効であると判示した。

(4) 職種限定の合意を認めず配転命令が有効とされた事例

⑪ 日産自動車村山工場事件¹⁷⁾

本件は、自動車の生産体制を変更し、工場の車軸製造部門を大幅に他工

16) 東京高判平20・3・27労判959号18頁、第一審：千葉地判平18・4・27労判921号57頁。

17) 最一小判平1・12・7労判554号6頁、第一審：横浜地判昭61・3・20労判473号42頁、控訴審：東京高判昭62・12・24労判512号66頁。本件に関する評釈は多数あるが、最高裁判決の評釈として、佐藤敬二「判批」労旬1261号17頁（1991年）、新谷真人「判批」季労155号178頁（1990年）、控訴審判決の評釈として、鎌田耕一「判批」労旬1196号44頁（1988年）、新谷真人「判批」季労147号206頁（1988年）、保原喜志夫「判批」ジュリ949号140頁（1990年）などを参照。

場に移転するために、採用後一貫して機械工として働いてきた労働者に対して、熟練を要しない単純反復作業への配転命令が争われた事例である。第一審においては、原告らの雇用契約においては、「機械工をその職種として特定したものであったと認めることができる」ため、「被告が原告らを他の職種に就労せしめることは雇用契約内容の変更にあたり原告らの同意を得る必要がある」が、就業規則の配転条項の存在を根拠として、原告らは職種変更について事前の包括的同意を与えているものとした。しかし、配転命令自体については、経営上の必要性は認められるものの、人選の合理性を欠くものとして配転命令権の濫用に当たるとした。

これに対して、控訴審では、原告らの労働契約においては「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、就業規則の配転条項や本件配転前にも機械工を含めて職種間の異動が行われた例、さらに「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」ことから、「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控訴人に留保されていたとみるのが、雇用契約における当事者の合理的意思に沿うものというべきである」として、職種限定の合意を問題とせず労働者は配転命令に従う義務があるとし、本件配転命令についても、「控訴人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に足る証拠はない」として、権利濫用には当たらないと判示した。

⑫ 九州朝日放送事件¹⁸⁾

本件は、採用後23年にわたりアナウンサー業務に従事してきた労働者に対する情報センターへの配転の効力が争われた事例である。第一審¹⁹⁾で

18) 福岡高判平8・7・30判判757号21頁、上告審：最一小判平10・9・10判判757号20頁。本件評釈として、原昌登「判批」法学64巻1号131頁(2000年)、中村和夫「判批」静法4巻1号145頁(1999年)、和田肇「判批」ジュリ増刊1179号『平成11年度重要判例解説』209頁(2000年)などを参照。

19) 福岡地判平7・10・25判判692号57頁。

は、裁判所は、アナウンス業務を担当する労働者との労働契約は、「アナウンス業務を中核としつつ、これと密接な関連を有する一定範囲の周辺業務に従事することを内容とする労働契約」であるとし、本件情報センターへの配転は、「ニュース編成・情報整理・情報収集等の業務（一部アナウンス業務を含む）に従事することを内容とする労働契約への契約内容の変更を申入れ」たものであると解して、原告がこれに同意して配転を受け入れた以上、「原告はそ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ものと判断するのが相当である」とし、配転命令の有効性を認めた。

これに対して、控訴審では、職種限定の合意は、「労働契約においてアナウンサーとしての業務以外の職種には一切就かせないという趣旨」でなければならず、「単に長年アナウンサーとしての業務に就いていたのみでは足りない」とした。その上で、本件においては、採用時に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2ヶ月ほどの研修を受けているにすぎないことから、アナウンス業務には格別の特別技能があるとははいえないこと、就業規則に職種限定の定めがなく、本件労働契約締結にあたって、明示的に職種を限定する合意はなされていないこと、配転についてアナウンサーもその対象となりうること、現実に、アナウンサーについても他の職種への配転が頻繁に行われていることなどを根拠として、「アナウンサーとしての業務が特殊技能を要するからといって、直ちに、本件労働契約において、アナウンサーとしての業務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成立したものと認めることはでき」ず、会社の「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を命令する権限が、被控訴人に留保されている」と判示し、最高裁もこの判断を支持した。

⑬ 古賀タクシー事件²⁰⁾

本件は、タクシー運転手に対する営業係への配転命令が問題となったものであるが、第一審と控訴審とで職種限定に対する判断が分かれている。

20) 福岡地判平11・3・24労判757号31頁。

すなわち、第一審は、契約書の表題および文言(表題として「労働契約書(乗務員)」, 業務内容として「一般乗用旅客自動車運送事業用自動車の運転と付随する業務」と記載されていた)ことから、「採用時に右文言によらない特別な合意がない限り、本件労働契約においては原告の職種は「一般乗用旅客自動車運送事業用自動車の運転と付随する業務」に限定されていたものと解するのが相当である」とした上で、営業係への配転命令は、「タクシー乗務員の職務とは別の職務と解すべきであるから、本件の配置転換は職務の限定を越えるものであり、労働者の同意なく一方的に使用者が配置転換を命ずることはできない」として、配転命令を無効とした。

これに対して、控訴審²¹⁾では、就業規則上、乗務員の職務の性質から特有のものや、乗務員服務規程の遵守を定めた規定のほかは、職種に限定した定めがなく、配転に関する就業規則の規定についても特に職種により区別を設けていないこと、また配転先である営業係の業務には、ジャンボタクシーの乗務業務があるなど、タクシー乗務と全く無関係であるということではできないから、「控訴会社との間で締結される乗務員としての労働契約は、タクシー乗務以外の業務に一切就かせないという職種を限定した趣旨のものではなく、雇用後相当期間経過後の経営管理上の諸事情に照らして、控訴会社において業務上の必要があるときは、従業員の同意なくして配置転換を命ずる権限が留保されているものと解するのが相当である」として、従業員の同意を経ない配転命令の有効性を肯定した。

⑭ 日本経済新聞社(記者HP)事件²²⁾

本件は、新聞記者として採用された労働者が個人で開設していたホームページの内容について、取材源の秘匿に反する部分や取材過程を公開している部分、記者の倫理や会社の編集方針に反している部分などが掲載されているとして懲戒処分を受けるとともに、記者として取材業務に就かせることは相当ではないとして、資料部に配転した業務命令の相当性が問題と

21) 福岡高判平11・11・2 労判790号76頁。

22) 東京地判平14・3・25 労判827号91頁、控訴審:東京高判平14・9・24 労判844号87頁。控訴審評訳として、小西康之「判批」ジュリ1238号138頁(2003年)を参照。

なったものである。判旨は、「従業員の募集広告において『募集職種』として『新聞記者部門』、『出版編集部分』、『技術部分』と区別する旨の記載をしているものの、就業規則上は、受験した職種に限定された労働契約が締結されることを前提とした定めはなく、就業規則20条は、『業務上の都合により転勤、職場の変更、出向、出張または駐在を命ずることがある。従業員は、正当な理由がなければ前項の名に従わなければならない。』と規定している」ことから、「いかなる場合にも新聞記者以外の職種への配転がなされることはないという内容の限定された雇用契約が締結されたとはいえない」として、職種限定の合意の存在を認めなかった²³⁾。

⑮ 東京サレジオ学園事件²⁴⁾

本件は、採用後18年間児童指導員として勤務してきた労働者に対する調理業務への配転命令について争われたものである。裁判所は、採用時およびその後の勤務状況の状況からして、原告の職種が児童指導員に限定され、これが雇用契約の内容となっていたとの原告の主張に対してこれを否定した上で、児童指導員の職務の専門性について、児童福祉施設最低基準（昭和23年厚生省令第63号）で定める資格要件があるものの、それは「医師や看護婦のような特殊な技能、知識を要するものであったり、国家試験に基づく特別の公的な資格を要するものではなく、比較的短期間の現場経験で資格の取得が可能であり、その職務には、清掃、洗濯、食事の準備等の日常の家事的業務も含まれていること、本件学園では調理員や事務員も

23) 本件と同様に編集記者の職種限定性が問題となった事例として、少年写真新聞社（第一）事件（東京地決平7・1・26労判676号84頁）および日経ビービー事件（東京地判平14・4・22労判830号53頁）がある。前者の事例は、労使紛争に関連して編集部員に営業部への命ぜられた事例であり、後者の事例は、10年以上記者としての稼働してきた労働者が、同僚や上司からの評価が著しく低いために、配置しうる編集長がおらず、記者として配置することができないとして、福利厚生部に配転命令を受けた事例である。裁判所は、いずれの事例においても職種限定の合意を認めなかった。また、これとは逆に新聞社の整理課から編集部への配転命令につき、整理課への職種限定の合意はなかったとされた事例として、よみうり事件（名古屋高判平7・8・23労判614号21頁）がある。この事例の評釈として、野川忍「判批」ジュリ1111号241頁（1997年）がある。

24) 東京高判平15・9・24労判864号34頁、第一審：東京地裁八王子支判平15・3・24労判864号42頁。控訴審判決の評釈として、野田進「判批」ジュリ1276号163頁（2004年）がある。

児童指導員と同様に児童の生活や処遇について関わりを持つことが求められていること、最低基準43条の資格を有しない職員が児童指導員としての職務に就くことも少なくないこと等の事実を照らせば、・・・児童指導員が、医師や看護婦と同等の高度の専門性を有する職種であるとまで認めることはできない」とした。その上で、本件配転命令は、原告の児童指導員としての指導方法が被告学園の指導方針には沿わないとの判断の下になされたものであるとして、使用者の権利濫用を認めず配転命令は正当なものであると判示した²⁵⁾。

⑩ 藤田観光（ホテル従業員配転）事件²⁶⁾

本件は、ホテルのレストラン課のバーテンダーとして採用された原告に対して、客室サービス課のスーパーバイザーへの配転命令が問題となった事例である。裁判所は、本件労働契約の締結は、ホテルのオープニングスタッフとしての社員の募集であってバーテンダーに限定した募集ではなかったこと、バーテンダーという職種にはある程度の専門的知識や技能が必要であるが、特別の資格を有するものではないこと、過去にバーテンダーからそれ以外の職種へ配置転換された例を考慮すると、「被告が原告の職種をバーテンダーに限定して採用する必然性、合理性は希薄であり、被告の面接官の上記発言をもって、原告をバーテンダー以外の職種には一切就かせない旨の職種限定の意思表示と評価することはできない」と判示した。

⑪ 菅原学園事件²⁷⁾

本件は、専門学校の教員として採用され、教員としての業務を行う傍ら就職指導課の業務も担当していた労働者に対する就職部企業情報課への配転命令の効力が争われた事例である。裁判所は、「労働契約において、職種

25) なお、第一審では、被告の主張する児童指導員としての適格性を欠くという主張について、明確な根拠が見いだせないとして配転命令に業務上の必要性は認められないとし、配転命令を無効と判示している。

26) 東京地判平16・11・15労判886号30頁。

27) さいたま地裁川越支判平17・6・30労判901号51頁。

限定の合意があり、それが契約の内容となっている場合には、労働者の同意がない限り、その範囲を超えて配転を行うことは許されないと解すべきである。もっとも、職種限定の合意が労働契約において明示されていない場合であっても、職務の性質、採用時の具体的事情及び採用後の勤務状況等を総合考慮して黙示の職種限定の合意が認められることもあると解すべきである」としつつ、本件労働契約は、原告を職員に採用した上で、専門学校教諭を命じたに過ぎず、教諭として採用したわけではないとして、明示的な職種限定の合意を認めなかった。また、黙示の合意についても、専門学校は学科および授業構成の変更が柔軟に変更されることが想定されており、かかる変更があった場合には授業を担当していた教員を教員以外の職務を担当させることも合理的な人事政策といえ、**「被告学校の実態としては、採用、配転状況等について事務職員と教員との間に厳格な区別がなされていたとはいいいにくい」として、その成立を認めなかった。**

⑩ 大阪医科大学事件²⁸⁾

本件は、被告会社の総務部総務課技能員として電話交換業務に従事していた原告が、物流センター事務員への配転命令を受けた事例である。原告が採用後30年にわたり従事してきた電話交換業務は、採用当時は一定の資格が必要であり、また被告会社においてほかの職種に配転された事例はなかったものの、就業規則上、従業員の職種変更を命ずることができる旨の規定があることから、長期雇用を前提とした採用においては、**「当該業務に高度の専門性が存するなど特段の事情の存しない限り、使用者において職種を限定して労働者を採用する必要性は見出し難い」とした。そして、電話交換手の専門性についても、現在では資格がなくとも電話交換業務を行うことが可能であり、また当該業務は比較的画一的・単純な業務であるから、高度の専門性を有する業務であるということとはでき」**ないとして、職種限定の合意があったと認めることはできないとした。

28) 大阪地判平17・9・1 労判906号70頁。

IV. 若干の考察

上記でみてきた裁判例によれば、職務の限定について、いくつかの点が指摘できよう。

まず、いくつかの判例において一般論として指摘されているように医師、看護婦のような国家資格を要する職種については、職種それ自体から職種の限定が導き出される可能性が高い(⑥事件)。しかし、裁判所は、⑰事件のように、教員資格を有する専門学校教員について、専門学校における講義が当該教員資格に直接的な関連がないとして職務限定の合意を認めないなど、労働者が保持する資格と現実に従事する職務との関連性から職種限定の合意の有無を導き出しており、実際に認められる可能性は相当に限られるものといえよう。

また、アナウンサー(①、⑫事件)、秘書(②事件)、調理師・バーテンダー(③、⑯事件)、キャディ(⑤事件)、運転手(⑦、⑬事件)、フライトアテンダント(⑩事件)、新聞記者(⑭事件)、児童指導員(⑮事件)、電話交換手(⑱事件)など、国家資格のような特別な資格を必要とするわけではないが、一般的な労働者と比較した場合にある程度の特殊性が認められる職種については判断が分かれている。これらの事例では、契約時の態様、かかる職種に従事するために必要な研修等の期間やその内容等を通じた専門性判断、就業規則などにおける人事上の扱いが通常の労働者と異なっているか否かが重視されている。ただし、最近の事例では、職務の専門性からではなく職種の特殊性から職種限定の合意を導き出した判例も存在している(④事件)。

このほか、同じ職種に長期間従事してきたという事実により、ただちに職種限定の合意の成立が認められるわけではない(⑫、⑮、⑱事件)。この点については、黙示の合意の成立が焦点となろうが、裁判例は、その可能性については否定していないものの、実際にこれを認めたものは存在していない。

また、職種限定の合意が認められたとしても、かかる合意の存在と配転

命令の有効性とは分けて考察する必要がある。すなわち、裁判所は、⑥事件のように、看護師以外の職に対する配転命令は認められないとしつつも、看護師としての業務に関連するものであるならば職種限定の合意の範囲内であるとして配転命令を行おうとしているし、また、④事件では、社会情勢の変動等により職種限定の労働者に対する配転が必要とされる場合に、「労働者の個別の同意がない以上、使用者が他職種への配転を命ずることはできないとすることは、あまりにも非現実的である」として、職種変更の必要性や配転後の業務内容の相当性などを考慮した上で、配転を命ずることについて正当な理由があると認められるのであれば、これを有効とすべきであると判示している²⁹⁾。

このようにみえてくると、裁判所は、職種自体から導き出される「当該職種以外には一切就かせない」という完全な職種限定の類型と、通常の労働者のような「職種については一切の限定がない」類型以外に、(a) 職種限定の合意を認めるが、一定の場合には労働者の合意のない職種の変更を伴う配転命令を肯定する、(b) 職種限定の合意は認めないが、職種の変更について高度の必要性の存在を要件とする、という2つの中間的な類型を加えて判断しているように思われる。しかし、これらの中間的な類型においては、結局のところ、職種限定の合意の有無とは無関係に、もっぱら配転命令権の濫用の有無の問題として、業務上の必要性ないし労働者の被る不利益の比較衡量が行われているにすぎない。そうすると、職種限定の合意が認められ、かつ配転を行うに当たって必ず労働者の合意を要件とされることになるのは、高度に専門的な資格を必要とする職種について締結された労働契約に限られることになり、職種限定の合意に対する当事者の意思、特に労働者側の意思が無視される結果となり、妥当なものということとはできない。むしろ、労働者の職務上の地位やキャリア形成の観点から職種限定の合意を広く認めるべきであって、契約締結時の個人的な職種限定

29) ただし、同判決においては、職種変更に高度の必要性があることおよび配転後の業務内容が不適當ではないことは認めたものの、労働者の被る不利益（特に賃金面）が大きいことから結論としては、配転命令の正当性を否定している。

の合意の存在を前提としつつ、採用後の諸事情の変化により、その合意内容が修正されたあるいは変更されたとみなされる場合に、初めて使用者の一方的配転命令の可能性を判断していくべきであろう³⁰⁾。

V. 結びに代えて

職種限定の合意に関する問題の多くは、個別的な合意を就業規則との関係でどのように把握するかという点に帰着する。現在の判例理論の下では、配転条項を含む就業規則の内容に合意して労働契約を締結している以上、職種限定の合意が認められる余地は少なく、またかかる合意が認められた場合であっても、就業規則上の配転条項から配転命令それ自体は肯定されることが多い。このような裁判所の態度は、個別的な合意の有無が問題となっている場合に、これを労働者の集団的かつ統一的な労働条件の画定を旨とする就業規則の規定からのみ判断しているものであり、労働契約の解釈としては問題があるといわざるを得ない。この点については、2007年に制定され、2008年4月1日より施行されている労働契約法の7条解釈が今後重要な論点となろう。同条は、合理的な労働条件を定める就業規則が労働者に周知されている場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によると定め、これまでの就業規則の拘束力に関する判例理論を法制化したものであるが、その但書において、「ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分については、第12条に該当する場合を除き、この限りでない」と規定しており、労使間の合意を就業規則に優先させる旨を定めている。この規則をそのまま解釈するならば、職種規定の合意が成立しているときなされる場合には、当該合意が就業規則に優先され、就業規則に基づいた使用者の一方的配転命令は認められないことになる。しかし、これまでみ

30) 労働契約における合意論については、野田進「労働契約における『合意』」日本労働法学会編『講座21世紀の労働法第4巻労働契約』19頁以下(有斐閣・2000年)を参照。

てきたように、職種限定の合意が認められる範囲自体がそれほど広いとはいいがたい状況の下では、かかる但書によりもたらさせる効果は限定的なものとならざるを得ないであろう。

ところで、職種限定の合意が認められる場合、労働者は、自らが同意しない限り、使用者から一方的に配転命令を受けることがないという利益を得ることになるが、他方において、労働者の職務遂行能力に問題がある場合、また使用者の経営悪化による人員削減が必要な場合や事業再編等により当該職種が廃止ないし縮小されるような場合には、使用者は、配転について労働者の合意が得られないのであれば、労働者を他に配置することが不可能であるために、かかる労働者については債務の本旨に従った労務の提供が不可能となるために解雇せざるを得ないことになる。職種限定の合意が認められる射程範囲を広げるのであれば、このような配転命令の解雇猶予機能についても考察する必要があるであろう。この点については、今後の検討課題としたい。