

裁判例からみた
企業の人事労務管理

第46回

令和3年11月29日 大阪地裁判決
労働経済判例速報2474号3頁

懲戒命令拒否が有効と理由とする事例



事案の概要

1 本件は、コンピュータ、これに関連する電子機器及び通信機器で構成されるシステムに関するコンサルテーション、教育、システムインテグレーション、開発、運用、保守などを業とする株式会社である被告（以下「Y社」）の従業員であり、配偶者と離婚後、長男（平成20年生まれ）と実母（昭和18年生まれ）と同居する原告（以下「X」）が、配転命令を拒否したことの理由として懲戒解雇されたことにつき、同懲戒解雇が無効であるとして、労働契約上の地位を有することの確認、同懲戒解雇後の賃金及び賞与並びにこれらに対する各支払期日の翌日から支払済みまでの遅延損害金（支払期日が令和3年3月30日までに到来するものについては、平成29年法律第45号による改正前の商事法定利率年6分の割合、支払期日が同月31日以降に到来するものについては、民法所定の年3分の割合）の支払を求めるとともに、多数の従業員の面前で懲戒解雇通知書を読み上げられたことが不法行為に当たるとして、民法709条に基づく損害賠償（慰謝料等）を求めた事案である。

2 Y社には、親会社（以下「甲社」）と同じくする兄弟会社のZ社（内部統制関連業務、人事関連業務、人材開発関連業務などを業とする会社）がある。甲社は、かつては時価総額が5兆円を超えていたが、国内外の電機業界の激しい競争の中で、平成30年頃には時価総額が8000億円台に落ち込んだほか、平成29年には平成28年度に策定した中期経営計画を撤回せざるを得なくなったことから、国内8万人のグループ社員のうち3000人の希望退職を募ること等を内容とする中期経営計画を策定し、平成30年1月30日に発表したほか、同年6月29日付で、下記内容の特別転進支援施策（以下「本件特別転進支援施策」）を発表した。なお、Xは、本件特別転進支援施策の対象部門に所属していた。

募集対象者	甲社及びグループ会社の従業員のうち、間接部門およびハードウェア事業領域の特定部門に在籍している、45歳以上かつ勤続5年以上の者
募集人数	定めない
募集期間	平成30年10月29日から同年11月9日
退職日	平成30年12月28日
支援内容	通常の退職金に加え、特別転進支援加算金の支給及び再就職支援会社を通じた再就職支援サービスの提供

Z社の総合オペレーションサービス事業部地域シェアードサービスセンター（以下「本件センター」）の関西・西日本オフィスマネージャーであるP3（以下「P3マネージャー」）は、同年7月3日、Xを含む本件特別転進支援施策の対象部門に属する従業員に対し、方針説明会を開催するので必ず出席すること、個別キャリア面談の実施などを伝えるメールを送信した。なお、同日、Z社は、スタッフ業務（事務部門、間接部門）を東京地区に集約するとして、統合オペレーションサービス事業部の関西・西日本オフィスの閉鎖を発表した（閉鎖実施は平成31年3月31

日）。また、同社の執行役員常務人事サービス事業部長であるP4は、同年10月29日、上記従業員に対し、本件特別転進支援施策の募集開始を伝えるメールを送信した。

3 Xは、平成13年頃から社内労働組合に加入しているほか、同24年頃からは、電機・情報ユニオンにも加入していたところ、Xに対する配転命令及び懲戒解雇に至る経過は、要旨以下のとおりである。

X個人に関する経過	電気・情報ユニオンに関する経過
平成30年8月3日、9月10日、10月26日 …本件センター事業部長P5と個別面談 P5は、閉鎖予定の関西・西日本オフィスに所属する従業員で、本件特別転進支援施策を利用しない者は、玉川事業場に配転となる旨説明 <u>Xは8月3日の面談で、実母が白内障であることは告げたが、長男については言及せず</u> <u>10月26日の面談では長男が体調不良と述べたが、自家中毒であることは言及せず</u>	
同年11月9日 …P3マネージャーがXの自宅付近での面談についてメールをすると、Xは拒否	
同年11月6日～平成31年1月28日 …Zの企画室のシニアマネージャーP6がXに対し、関西・西日本オフィスの閉鎖後の対応についての説明及びXが転勤困難と申し出ている理由を聞きたい旨のメールを送信し、数回にわたり面談申込むも、X拒否	
同年12月14日 …Zの執行役員常務P7と面談 Xは長男が自家中毒であること、実母が持病はないが、月に2、3回寝込むことがある等と説明 甲社関西ビル内の勤務継続を希望	
平成31年2月1日 …Zは書面で、Y社パブリック事業本部第二医療ソリューション事業部への求人（社内公募。以下「本件求人」）を紹介するも、Xは本件求人に応募しない旨回答	平成31年2月20日 …Zに対し、団体交渉申入れ
同年2月18日 …P7が面談時に、甲社関西ビル内の清掃業務を行うQ1社への出向を提案、Xは拒否	同年2月28日 団体交渉実施
同年3月1日 …Y社は同日付で、甲社玉川事業場への配転命令（同月15日までに着任、「本件配転命令」）を発令	…Zは3月1日付でY社から本件配転命令が発令される見込みであることを説明
同年3月27日 …Y社の第二医療ソリューション事業部長代理P8らと本件求人に関する面談	同年3月13日 事務折衝（X同席）
同年4月1日 …Y社は、Xが本件求人に応募する旨を表明したことにより配慮し、本件配転命令の着任時期を延期し、本件求人先の部とXの面談を設定したが、Xの受け入れができるとの同部の判断を受け、4月15日までに着任するよう再度の業務命令を通知	…Xが本件求人に応募することにつき協議
同年4月15日 …Y社の懲戒委員会が開催され、Xの懲戒解雇が相当と判断される	同年4月25日 団体交渉実施
同年4月17日 …Y社がXに対し、懲戒解雇（以下「本件懲戒解雇」）を通知	…Y社は、懲戒委員会が開催されている旨を回答
	令和元年5月28日 団体交渉（X同席）
	…本件懲戒解雇について説明

判決のポイント

本件の争点は、①本件配転命令の有効性、②本件懲戒解雇の有効性、③従業員の面前で懲戒解雇通知書を読み上げた行為の有無及び不法行為該当性、の3点である。

1 争点①に関して、本判決は、配転命令の有効性の判断枠組みとして、「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、……ほかの不当な動機・目的……が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、当該配転命令は権利の濫用になるものではない」との東亜ペイント事件の最高裁判決(最判昭和61年7月14日・労働判例(以下「労判」)477号6頁)の判示を引用した上で、Y社の親会社である甲社の経営状況に鑑みれば、本件配転命令には業務上の必要性が認められるほか、本件配転命令が原告を退職に追い込むといった不当な動機・目的をもってなされたと認めるに足る証拠もないとした。

そして、本件配転命令により、Xに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かどうかについては、Xが主張する事項(長男が平成28年頃から自家中毒(周期性嘔吐症、頻度は

[解説] 企業人事の実務上の対応への参考 / Explanation

1 配転命令の有効性について

(1)配転とは、従業員の配置の変更であって、職務内容又は勤務場所が相当の長期間にわたって変更されるものをいい、このうち同一勤務地(事業所)内の勤務個所(所属部署)の変更が「配置転換」、勤務地の変更が「転勤」とそれぞれ称される(菅野和夫「労働法 第12版」727頁)。実務上、使用者の配転命令権は、就業規則等における「業務上の必要性がある場合には配転を命ずることがある」等との規定の存在がその法的根拠とされる。

(2)使用者の配転命令権が肯定される場合にも、個別の労働契約において職種や勤務場所の限定合意がある場合は、基本的にそれらの変更を当該労働者の同意なく一方的命令によって行うことはできない。

また、権利濫用にわたる行使は許されないとされ、リーディングケースである東亜ペイント事件の最高裁判決(前掲)は、①業務上の必要性

Point

4~5回/月)を発症したこと、および、実母が高齢で平成30年5月頃から白内障が進行し、同年7月に手術を行い、現在経過観察のために通院中であることなど)は、本件配転命令発出前には、Y社またはZ社に提出されておらず(注:前頁の表の下線部参照)、他方で、上述した本件配転命令に至る経過からすると、Y社またはZ社が、Xの事情を聴取する機会を設けなかったものとは認められないことを踏まえ、本件配転命令の有効性を判断するに当たっては、Y社またはZ社が當時認識していた事情を基に判断することが相当であるとした。その上で、長男や実母の健康状態に関し、Xの主張する事情を全て考慮したとしても、現住所から通院できる医療機関においてのみ受けられることのできる特別な治療を受けている等の特段の事情はなく、Xに通常甘受すべき程度を著しく超える不利益があるとは認められないとして、本件配転命令は有効と判断した。

2 そして、本件配転命令拒否を理由とする懲戒解雇を有効と判断したほか(争点②)、本件において、Y社が多数の従業員の面前でXに対し、本件懲戒解雇を通告した事実は認められないとして(争点③)、Xの請求をいずれも棄却した。

がない場合、②業務上の必要性があっても不当な動機・目的をもってなされた場合、③労働者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など特段の事情がある場合、に当該配転命令は権利濫用として無効となるとしている。そして、ここにいう「業務上の必要性」とは、余人をもって代えがたいという高度の必要性まではいらず、「労働力の適正配置、業務の能率増進、労働者の能力開発、勤務意欲の高揚、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」肯定される(前掲最高裁判決)。②に該当する例としては、退職勧奨を拒否した労働者への嫌がらせ目的と認められる場合(フジシール事件・大阪地判平成12年8月28日・労判793号13頁)や、当該労働者が内部通報をしたことを動機とする場合(オリンバス事件・東京高判平成23年8月31日・労判1035号43頁)などがある。

本件では、Xの長男及び実母の健康状態に照らし、本件配転命令がXに通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるか(上記

③)が問題となったが、裁判例の中には、3歳児を保育園に預けて働く共働きの女性に対する、東京都目黒区所在の本社から東京都八王子市内の事務所への配転命令について、自宅が借家であり、異動先付近に転居した場合には賃貸物件の他、定員に余裕のある保育園も複数あること、転居しない場合には通勤時間が1時間45分程度であり、会社が勤務時間等について配慮する意向を示していたなどの事情に鑑み、配転命令により当該労働者が被る不利益は、通常甘受すべき程度を著しく超えるものではないとしたもの(ケンウッド事件・最判平成12年1月28日・労判774号7頁)、妻が非定型精神病に罹患し、転居による病状悪化の可能性があるほか、2人の子供も十分な援助者にはなり得ない年齢である等の事情から、配転命令により当該労働者が被る不利益は、通常甘受すべき程度を著しく超えるとしたもの(ネスレ日本(配転本訴)事件・大阪高判平成18年4月14日・労判915号60頁)などがある。労働者が主張する家庭生活上の不利益(夫婦共働きのため単身赴任を強いられる・通勤時間が長時間となる・障害を持つ子の看護・老親の介護等の事情)のうち、「通常甘受すべき程度を著しく超える」と評価されるのは、要介護状態にある親や転居が困難な病気をもった家族の介護や世話を当該労働者がしている場合であるといえる。

(3)育介法² 26条は、配転により「就業しつつその子の養育又は家族の介護を行うことが困難となることとなる労働者がいるときは、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況に配慮しなければならない。」と規定し、同法の指針では、配慮の内容として、(a)労働者の養育・介護の状況を把握すること、(b)労働者本人の意向を斟酌すること、(c)転勤にあたり養育・介護の代替手段の有無を確認することが例示されているが、同条は、事業主に対し、配転をしないことや労働者の育児・介護の負担軽減のために積極的な措置を講ずることを求めるものではないため(平成21年12月28日職発第1228第4号、雇児発第1228第2号)、結果として配慮に欠ける場合に、配転命令が直ちに権利濫用として無効になるものではない。もっとも、事業主が配慮をしたのか、配慮したとしてどのような配慮をしたのか等の事情は、配転

- 1 東京海上日動火災保険事件(東京地判平成19年3月26日・労判941号33頁)は、職種限定合意があり、配転について労働者の同意がない場合であっても、「採用経緯と当該職種の内容、使用者における職種変更の必要性の有無及びその程度、変更後の業務内容の相当性、他職種への配転による労働者の不利益の有無及び程度、それを補うだけの代替措置又は労働条件の改善の有無等を考慮し、他職種への配転を命ずるについて正当な理由があるとの特段の事情が認められる場合には、当該他職種への配転を有効と認めるのが相当」と判示している。
- 2 育児休業・介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(育児・介護休業法)

命令が権利濫用に当たるかを判断するうえで、これを基礎づける事実になるとされる(類型別 労働関係訴訟の実務 改訂版I-309頁)。前掲ネスレ日本事件では、育介法26条との関係で、労働者が家庭状況を会社に具体的に申告していないとして、かかる事情を配転命令の有効性判断において斟酌すべきでないと会社の主張に対し、裁判所は、会社が事前に配転対象の従業員の個別事情を確認調査しておらず、配転を命じた後に事後的に事情聴取をしたものであり、個別面談後、異動ができない旨の申出期限内に、当該労働者が家族の状況に関する書面を提出した当該事案においては、労働者の申し出た事情を斟酌することは信義則に反するものではないと判断している。

2 本判決について

上述のとおり、配転命令、特に転居を伴うその場合は、労働者の生活に与える影響も大きく、育介法26条をはじめとして、ワーク・ライフ・バランスの社会的要請も高まっている状況の下では、企業としても、配転命令をするに当たり、対象となる労働者の家族状況等を確認し、一定の配慮をすることが求められるといえる。他方で、労働者としても、会社に考慮してほしい事情がある場合は、可能な限り客観的な資料等も添えて説明することが必要であろう。本件における配転命令までの事実経過やXの家族の状況に照らせば、本判決の判断はいずれも相当であると考える。



弁護士
本田 敦子
(ほんだ あつこ)
安西法律事務所

Profile

昭和44年生まれ、早稲田大学法学部卒業。平成7年に判事補任官(京都地方裁判所)後、東京法務局(訟務検事)、浦和(現・さいたま)地方裁判所、東京家庭・地方裁判所八王子支部勤務を経て、平成17年に判事任官(福岡家庭裁判所)。同年8月に依頼退官。平成22年4月弁護士登録(第一東京弁護士会)、安西法律事務所入所。