

# LEGAL REPORT

## 「退職勧奨及び配転命令の有効性について」

2010.7.3



猪木・手島法律事務所  
弁護士 猪木 健二

□弁護士登録 平成4年4月  
(登録番号 22432)

□事務所設立 平成7年4月

□主な経歴

S39.07.03 岡山市生まれ

S58.03 芳泉高校卒

S62.03 岡山大学法学部卒

H01 司法試験合格

H02.04 司法研修所入所

H04.04 弁護士登録

H07.04 猪木法律事務所開設

H13.~ 岡山弁護士会住宅紛争  
審査会・紛争処理委員

H14.02.01 ~ H22.03.31

岡山県建設工事紛争  
審査委員

H17.04.~ H18.03

岡山弁護士会副会長

H18.05.~ H21.04

日弁連 ADR 委員会委員

H18.08. ~ 手島弁護士と事務所合  
併「猪木・手島法律事  
務所」に

### ■ 相談内容

今般、次のような相談を受けました。

「私の勤務するA社は、今期、一時的に赤字となったことで、リストラを加速、従業員のうち、40才以上の者を対象に退職勧奨を行うに至りました。私もその対象です。

退職しなければ、工場へ配転すると上司は明言しています。

私は、事務的な仕事を担当すべく就職したので、工場のラインで働かせるような配転は無効なのではないですか。

また、工場で働くとなると給与も減額されると思います。このような配転に伴う減給措置は有効ですか。」

### ■ 退職勧奨

相談者は、退職勧奨自体の有効性を問題にしておられるので、まず退職勧奨が違法性を帯びる場合があるのかを考えてみたいと思います。

退職勧奨とは、労働契約の合意解除を雇用主側から申し出ることを意味します。

これに対して、申出を承諾するか否かは、労働者側の自由です。

ですから、余程しつこく同じ条件で退職勧奨を行うなど、その実質がいやがらせに当たるような場合でないかぎり、退職勧奨自体が違法性を持つことはないと考えます。

### ■ 労働契約上の特約

次に、相談者は事務的な仕事をするを前提に就職したことを主張しています。採用時にそのような話が人事担当者からあったのかもしれませんが。

労働基準法15条1項で求められる「労働条件の明示」としての「就業の場所及び従事すべき業務に関する事項」は、雇い入れ直後の就業場所及び従事すべき業務を明示すれば足り、将来の就業場所や従事させる業務を併せ網羅的に明示することは差し支えないとされています(平成11.3.31基発168号)。

従って、現実問題として、就業の場所及び従事すべき業務を労働契約の特約として限定しているケースは少ないと思います。

本件でも、色々と調べてみる余地はありますが、おそらく法的な意味で担当職務を限定する特約はないと予想されます。

#### ■ 配転命令の有効性

特約がないとすれば、企業は、従業員に対し配転命令を出す裁量権を有すると理解できます。

しかし、この裁量権はどのように行使しようとする自由という無限定なものではありません。権利の濫用にあたるような裁量権の行使は無効となります。

東亜ペイント事件での最高裁判決(昭和61年7月14日)は、権利濫用に該当する場合について、次の①～③の重要な視点を示しています。

##### ① 業務上の必要性

「労働力の適正配置、業務の能率増進、労働者の能力開発、労働意欲の高揚、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、業務上の必要性を肯定すべきである」

これは、広範囲に、かつ抽象的な内容であつても業務上の必要性を認めようとするものです。

従って、報復的な人事、退職に追い込むための人事など極めて例外的な場合しか企業の裁量権は否定され

ません。

本件相談事例は、これに該当する可能性があります。

##### ② 人選の合理性

また、業務上の必要性の判断に当たって、「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」と判示しています。

人の配置は全体をみて考えるべきであり、一部分のみから判断することはできないとの発想が前提にあるようです。

##### ③ 労働者の不利益

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場合は、権利濫用になるとしています。

地裁レベルでも、同居している家族の生活が、当該労働者に依存している度合いが大きく、配転を命ずることが家族の崩壊を意味するような場合に配転命令が無効とされています。(日本ステンレス・日ス梱包事件(新潟地裁高田支部昭和61.10.31判決)、北海道コカ・コーラボトリング事件(札幌地裁平9.7.23判決))。

#### ■ 配転命令に伴う減給は有効か

我が国では現実に行っている職務内容と職能資格上の資格・等級との関連性は

ない場合がほとんどです。

その場合、配転は直ちに減給の根拠になるものではなく、職務内容の切り下げに伴う賃金カットは、労働者の同意や就業規則の定めがない限り無効となります。これは形式的な有効要件というべきです。

では、就業規則に定めがありさえすれば、配転に伴う減給も常に有効なのでしょうか。

それは違います。減給の程度によっては、先述の③労働者にとって著しく不利益のないことに抵触し、配転命令自体が権利濫用とされる場合があります(東京高裁平成20.3.27判決参照)。

#### ■ 最後に

不合理な配転命令は争いのもとです。権利の濫用にならないよう慎重な判断を行うことと、十分な説明を尽くすことが雇用主側には求められます。

2010.7.3