

2.勤務地、職務、勤務時間についての限定合意

1 限定合意と配転命令



限定合意が認められる場合、当該限定合意に反する配転命令に関しては、労働者の同意がない限り効力を有しないものとされる。

主な裁判例 滋賀県社会福祉協議会事件 ▼

2 限定合意と労働者の合意



限定合意を変更するための労働者の同意は、労働者の任意(自由意思)によるものであることが必要となる。

主な裁判例 西日本鉄道事件・・・P12

3 その他(限定合意が認められない場合)



限定合意が認められない場合でも、特定の業務に従事することの期待が法的保護に値すると判断されたケースもある。

主な裁判例 安藤運輸事件・・・P13



滋賀県社会福祉協議会事件

最二小判令和6年4月26日
労判1308号5頁

【概要】

社会福祉協議会に雇用されていた労働者が職種及び業務内容の変更を伴う配置転換命令を受けたことについて、同命令は職種等を限定する合意に反するなどとして、債務不履行又は不法行為に基づく損害賠償請求等を行った。

判断のポイント	判断	理由
職種や業務内容を限定する合意に反する配置転換を命じる権限の有無	無	<ul style="list-style-type: none">◆ 労働者と使用者との間に職種や業務内容を特定のものに限定する旨の合意がある場合には、使用者は、当該労働者に対し、その個別的合意なしに当該合意に反する配置転換を命ずる権限を有しない。◆ 当該労働者と会社との間には、職種及び業務内容を本件業務に係る技術職に限定する旨の本件合意があったというのであるから、会社は、当該労働者に対し、その同意を得ることなく、配置転換を命ずる権限をそもそも有していなかった。

➤➤➤ 本件の配置転換命令は違法

※ 差戻控訴審では、上記理由と同様の理由で、本件配転命令は違法と判断された。

2.勤務地、職務、勤務時間についての限定合意



西日本鉄道事件

福岡高判平成27年1月15日
労判1115号23頁

【概要】

職種をバス運転手とする職種限定合意を含む労働契約を締結していた労働者が、バス運転士以外の勤務を命ずる辞令を発せられ、その後退職したことについて、本件退職は会社側から強要されたものであるとして賃金、退職金、慰謝料、遅延損害金の支払いを求めた。

判断のポイント	判断	理由
職種変更に係る 同意の任意性の 有無	有	<ul style="list-style-type: none">◆ 労働契約が職種限定合意を含むものである場合であっても、労働者の同意がある場合には、職種変更をすることは可能である。◆ 労働者の職種変更に係る同意は、労働者の任意(自由意思)によるものであることを要し、任意性の有無を判断するに当たっては、<ul style="list-style-type: none">・ 労働者が自発的に職種変更を申し出たのか、それとも使用者の働き掛けにより不本意ながら同意したのか・ 不本意ながら同意した場合には、労働者が当該職種に留まることが客観的に困難な状況であったのかなど、当該労働者が職種変更に同意する合理性の有無・ 職種変更後の状況等の職種変更に至る事情及びその後の経緯を総合考慮して慎重に判断すべき。◆ 本件では、<ul style="list-style-type: none">・ 当該労働者に係る苦情、責任事故及び指定外運行(経路逸脱)の件数及び内容等によれば、会社が当該労働者についてバス運転士として乗務させることができないと判断したことには相当の理由があること・ 職種変更に至る経緯として、会社側の職種変更の提案に対し、職種転換を希望する旨の申出書を作成し、職種変更がされるに至り、その後半年以上異議を申し出ることはなかったこと等に照らし、本件同意は当該労働者の任意によるものであったと認められる。

➤➤➤ 本件の職種変更は有効

2.勤務地、職務、勤務時間についての限定合意



安藤運輸事件

名古屋高判令和3年1月20日
労判1240号5頁

【概要】

期間の定めのない労働契約を締結し、運行管理業務・配車業務に従事していた労働者が、本社倉庫部門において倉庫業務に従事するよう配置転換命令を受けたことに對し、当該配転命令は無効であるとして、本社倉庫部門において勤務する労働契約上の義務を負わないことの確認を求めた。

判断のポイント	判断	理由
特定の業務に従事することの期待が法的保護に値するか	値する	<p>◆ 当該労働者が採用されるに至った経緯において、</p> <ul style="list-style-type: none">当該会社において運行管理業務や配車業務が行える人材が不足していたため、これらの担当者を求人していたものであり、求人票の記載からも、当該労働者が運行管理者の資格を取得し、当該業務の経験を有していたことを見込まれ、当該業務を担当すべき者として中途採用されたことは明らかである。面接時に、前の会社を辞めた理由について、配車業務から夜間点呼業務に異動させられたためと説明したところ、会社から夜間点呼業務に異動させることはないとの説明を受けている。当該労働者は、採用後、直ぐに運行管理者に選任され、運行管理業務や配車業務を担当し、さらに、3か月弱で統括運行管理者に選任されている。 <p>⇒ 運行管理者の資格を活かし、運行管理業務や配車業務に従事することの期待は、合理的なものであって、単なる一方的な期待等にとどまるものではなく、法的保護に値するもの。</p>

▶▶▶ 本件の配転命令は、権利濫用に当たり無効