



最近の判例から

労働者と使用者との間に当該労働者の職種及び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おいて、使用者が当該労働者に対してした異なる職種等への配置転換命令につき、配置転換命令権の濫用に当たらないとした原審の判断に違法があるとされた事例

前最高裁判所調査官
志村由貴 Yuki Shimura

最高裁第二小法廷令和6年4月26日判決
令和5年(受)第604号
損害賠償等請求事件【破棄差戻し】

I 事案の概要

本件は、Yに雇用されていたXが、Yから、職種及び業務内容の変更を伴う配置転換命令(以下「本件配転命令」という。)を受けたため、本件配転命令はXとYとの間でされたXの職種等を限定する旨の合意に反するなどとして、Yに対し、債務不履行又は不法行為に基づく損害賠償請求(慰謝料請求)等をする事案である。

II 事実関係の概要

公の施設である滋賀県立長寿社会福祉センターの一部である滋賀県福祉用具センターにおいては、福祉用具について、その展示及び普及、利用者からの相談に基づく改造及び製作並びに技術の開発等の業務を行うものとされており、滋賀県福祉用具センターが開設されてから平成15年3月までは財団法人滋賀県レイカディア振興財団が、同年4月以降は上記財団法人の権利義務を承継したYが、指定管理者等として上記業務を行っていた。

Xは、平成13年3月、上記財団法人に、滋賀県福祉用具センターにおける上記の改造及び製作並びに技術の開発に係る技術職として雇用されて以降、上記技術職として勤務していた。XとYの間には、Xの職種及び業務内容を上記技術職に限定する旨の合意(黙示の合意)があった。

Yは、Xに対し、その同意を得ることなく、平成31年4月1日付けでの総務課施設管理担当への配置転換を命じた(本件配転命令)。

III 訴訟の経過

一審及び原審は、前記IIのとおり、XとYの間には、Xの職種等を特定のものに限定する旨の合意があったと認めた上で、本件配転命令は配置転換命令権の濫用に当たらず、違法・無効であるとはいえないと判断し、前記Iの損害賠償請求を棄却すべきものとしたことから、Xが上告受理申立てをした。Xの上告受理申立て理由は、XとYが上記合意をした以上、Yは、Xの同意を得ることなく異なる職種への配置転換命令をすることはできず、本件配転命令は、法令上及び契約上の根拠を欠き、違法であって、原審の判断は、労働契約法3条1項、8条等に反するなどというものであった。