岩田合同法律事務所 ニュースレター
2025 年 5 月

裁判例紹介

令和５年（受）第６０４号
損害賠償等請求事件
令和６年４月２６日最高裁判所第二小法廷判決

監修：弁護士　上田　淳史
文責：弁護士　棚橋　央登

【判決要旨】

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その同意を得ることなく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は、判決に影響を及ぼすことが明らかな法令の違反がある。

【事案の概要等】

１　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を受けたため、当該配置転換命令は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。

２　事実関係の概要

⑴　当事者等

Ｙは、滋賀県立長寿社会福祉センターの一部であるＥ福祉用具センター（以下、「本件福祉用具センター」という。）の指定管理者として、福祉用具の展示、普及及び利用者からの相談に基づく用具の改造・製作等の業務を行っていた財団法人Ｒから、前記業務に関する権利義務を承継した社会福祉法人である。

Ｘは、財団法人Ｒから福祉用具の改造・製作及び技術開発の業務を行う技術職（正規

© IWATA GODO 2025

職員）として採用され、18 年間にわたり本件福祉用具センターに勤務していた者である。

⑵ 事実経緯

ア　X の採用及び業務状況等

X は平成 13 年 4 月 1 日に、本件福祉用具センターにおける福祉用具の改造・製作等を行う技術職（正規職員）として、財団法人 R に採用された後、平成 15 年 4 月、Y が財団法人 R の権利義務を承継し、X の使用者が Y となって以降も、本件福祉用具センターの技術者として勤務し、平成 13 年 4 月から同 31 年 3 月末までの計 18 年間、本件福祉用具センターにおいて勤務していた。

X は平成 22 年 6 月にストレス性障害との診断を受け、約 6 か月にわたり休職状態となって以降、同年 12 月に Y が X に休職命令を発令する等して、休職状態が平成 25 年 1 月まで休職状態が続いたが、X は同年 2 月 1 日、本件福祉用具センターの業務に復帰した。

イ　本件福祉用具センターでの業務実施状況

平成 23 年度以降、本件福祉用具センターでの福祉用具の改造・製作の実施件数は減少しており、同年時点で 87 件あった実施件数が、平成 25 年度において 41 件、平成 30 年度において 2 件、令和元年度時点では 0 件という状況であった。なお、平成 30 年度における 2 件についても、X であれば 1 週間程度で完了できる作業であった。

また、当初は 3 名いた本件福祉用具センターにおける技術者は、平成 30 年度以降は X のみとなった。

ウ　X の他業務への異動等

平成 31 年 3 月 25 日、Y の人事異動の内示が発表され、X は 18 年間勤務した本件福祉用具センターの技術職から、同年 4 月 1 日付で総務課施設管理担当に配転された（以下、「本件配転命令」という。）。その業務内容としては、本件福祉用具センターへの来館者対応や館内の鍵の開閉等であった。

また、本件配転命令について、Y から X に対して事前の打診はなく、当時、総務担当者が急遽退職していたことから、総務課の欠員を補填する必要があった。

平成 31 年 3 月 27 日以降、X が加入する労働組合は、Y に対し、本件配転命令の説明と撤回等を求める団体交渉を行っていたが、Y は、X は職種を限定して採用した者ではないことや、本件配転命令は総合的観点から判断したものであり、同命令に違法性はないとして、当該撤回を拒否した。なお、その後も上記組合は Y に対し、X の認識としては本件福祉用具センターに技術職として雇用されていること等を主張し、再度本件配転命令の撤回を求めている。

エ　Y による事業計画変更[1]の届出

Y は令和 3 年 8 月 31 日付で滋賀県知事に対し、福祉用具のセミオーダー化により既

[1] Y は滋賀県との管理委託契約上、本件福祉用具センターにおいて、福祉用具の改造・製作を行うことのできる技術職を置くべき義務を負っていたとの事情がある。

© IWATA GODO 2025

存の福祉用具を改造する需要が激減していること等を理由に、改造・製作業務担当の技術者を１名から０名とすることを内容とする事業計画書の変更を申し出た後、同年９月 17 日付で滋賀県から承認を受けた。

【論点】

労働者と使用者の間に当該労働者の職種及び業務内容を限定する旨の合意がある場合においてされた、異なる職種等への配置転換命令の違法性

【訴訟の経過[2]】

１　第１審（京都地判令和４年４月 27 日）

Ｘが機械技術者の募集に応じて財団法人Ｒに採用されたこと、Ｘは福祉用具の改造・製作等を行う技術者としての勤務を 18 年間にわたり続けていたことのほか、本件福祉用具センターの指定管理者たる Ｙ が福祉用具の改造・製作業務を外部委託化することは本来想定されておらず、Ｘを機械技術者以外の職種に就かせることはＹも想定していなかったはずであるから、XY 間にはＹがＸを福祉用具の改造・製作、技術開発を行わせる技術者として就労させるとの黙示の職種限定合意があったものと認めるのが相当である。

Ｙにおいて、本件配転命令の頃には、福祉用具の改造・製作をやめることを決めていたものと認めるのが相当であり、既存の福祉用具を改造する需要が年間数件までに激減していることからすれば、その程度の改造需要のために、Ｘを専属として配置することに経営上の合理性はないとの判断に至るものやむを得ないということができるから、Ｙにおいて福祉用具の改造・製作をやめたことをもって不当とはいえない。また、本件配転命令当時、総務課が欠員状態であり、総務担当者を補填する必要があったことからすると、XY 間に黙示の職種限定合意は認められるものの、原告を解雇するという事態を回避するためには、原告を総務課に配転することにも、業務上の必要性があるというべきであって、それが甘受すべき程度を超える不利益をＸにもたらすものでなければ、権利濫用とはいえない。

そして、Ｘが配転された総務課での業務内容は、特別な技能や経験を必要とするものとは認められないから、本件配転命令が甘受すべき程度を超える不利益を Ｘ にもたらすとは認められず、本件配転命令に、Ｘが主張するような不当な動機や目的があるともいえない。

２　控訴審（大阪高判令和４年 11 月 24 日）

控訴審については第１審の判断を補正引用しつつ、大要以下のとおり判断している。

「本件配転命令は、その当時、…唯一の技術者であった Ｘ を総務課に配転させるという内容で、事実上、本件福祉用具センターにおける福祉用具改造・製作業務の廃止を前提にしている

[2] なお本件では、Ｘが本件福祉用具センターにおいて勤務していた際に精神疾患を発症したこと、その回復後に再度同様の疾患を再発したことにつき、Ｙによる安全配慮義務違反の有無等も争点となっているが、本稿で言及する論点とは直接関係しないため、その判示内容の摘示は省略する。

© IWATA GODO 2025

とみ得るものである。…しかし、本件福祉用具センターにおいて、福祉用具改造・製作の実施件数が大きく減少していた推移に照らせば、かかる方針に合理性がないとはいえないし、本件配転命令は、X と Y との労働契約に基づくものであるから、…本件配転命令がただちに違法無効になるとも言い難い。」

「本件配転命令は、Y における福祉用具改造・製作業務が廃止されることにより、技術職として職種を限定して採用された X につき、解雇もあり得る状況のもと、これを回避するためにされたものであるといえるし、…総務課が欠員状態となっていたことや X がそれまでも見学者対応等の業務を行っていたことからすれば、配転先が総務課であることについても合理的理由があるといえ、…本件配転命令に不当目的があるともいい難い。」

3　上告審[3]（本判決・最二小判令和 6 年 4 月 26 日）（なお、下線部は筆者による。）

労働者と使用者との間に当該労働者の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、その個別的同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と解される。

本件の事実関係等によれば、X と Y との間には、X の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合意があったというのであるから、Y は、X に対し、その同意を得ることなく総務課施設管理担当への配置転換を命ずる権限をそもそも有していなかったものというほかない。

そうすると、Y が X に対してその同意を得ることなくした本件配転命令につき、Y が本件配転命令をする権限を有していたことを前提として、その濫用に当たらないとした原審の判断には、判決に影響を及ぼすことが明らかな法令の違反がある。

【解説】

1　配置転換命令権と職種限定合意

（1）　配置転換命令権

配転とは、労働者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う。特に同一勤務地（事業所内）の勤務個所（所属部署）の変更が「配置転換」と称され、勤務地の変更が「転勤」と称される[4]。配置転換命令の根拠について、労働契約の締結により配転命令権が当然に発生するという包括合意説と、就業規則の規定等の契約上の根拠を要するという契約説に大別されるが、実際には就業規則等において「業務の都合により出張、配置転換、転勤を命じることがある」等と定められる場合が大半であり、両者によ

[3] 本件については差戻審としての大阪高判令和 7 年 1 月 23 日が、Y が X を福祉用具の改造・製作等にかかる技術職以外の職種に就かせることを想定していなかったこと、X も本件配転命令前に前記技術職としての業務を続けたい旨訴える等の職種限定の合意をうかがわせる対応をしていたことを理由に、Y としては、本件合意の存在を容易に認識できたというべきとしたうえで、Y が本件配転命令を行ったことの過失を認め、X との関係での不法行為責任を肯定している。

[4] 菅野和夫他『労働法 第 13 版』682 頁（弘文堂、2024）

© IWATA GODO 2025

り差が生ずる事例はほとんどないとされる。

また、就業規則の規定等を根拠として配転命令権が認められる場合であっても、その行使が濫用にわたることは許されないから（労働契約法３条５項参照）、実際の訴訟においては、①使用者の配転命令権が認められるかとの点に続いて、②使用者の配転命令権が認められるとしても、当該配転命令権の行使が権利濫用に当たるか否かが争点となることが多い。

この点、本判決は、結論として使用者の配転命令権を認めることができない旨判断しており、配転命令権自体は認められることを前提に、その濫用の有無についての検討に進んだ第１審及び原審の判断とは異なるといえる。

（2）　職種限定合意との関係

前提として、訴訟における一般的な攻撃防御の流れとしては（労働者側が配転を命じられた先での就労義務がないことの労働契約上の地位確認を求めることに対し、）使用者側が配転命令権の存在を前提として、問題となる当該配転命令が有効であることを主張し、これに対して労働者側が、当該配転命令が制限されることの根拠として職種限定合意を主張することとなる[5]。

職種限定合意については、労働契約上明示される場合のほかは、使用者の規模、事業内容、採用状況、配転の実績や、労働者の職種、業務内容、その業務に従事してきた期間、配転命令の目的等の諸般の事情から総合的に判断されることになる。

なお、医師、看護師、ボイラー技士等特殊の技術、技能を有する者については、職種限定合意があると考えるのが通常であるが、これらの者であっても、長期雇用を前提としての採用の場合には、長期の勤続とともに他職種に配転され得るとの合意が成立していると解すべきケースも多いとされる[6]。

２　配置転換命令をめぐる判例等の状況

（1）　最二小判昭和 61 年７月 14 日集民 148 号 281 頁

ア　第１審、控訴審判決は、本判決とは異なり、配転命令権の存在を前提に、当該命令権の濫用の有無を判断しているところ、配転命令権の濫用の点につきリーディングケースとなる上記最判（東亜ペイント事件）について若干補足する。

イ　同最判は、労働契約上、使用者に配転命令権が認められることを認めた上で、「当該転勤命令につき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、当該転勤命令が他の不当な動機・目的をも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等、特段の事情の存する場合でない限りは、当該転勤命令は権利の濫用になるものではない」旨判示しているところ、①業務上の必要性、②著しい職業上又は生活上の不利益、③不当な動機・目的を考慮要素として判断されることが示されている[7]。

[5] 白石哲編著『労働関係訴訟の実務〔第２版〕』224 頁（商事法務、2022）
[6] 菅野他・前注 3）684 頁

© IWATA GODO 2025

上記【訴訟の経過】1 記載のとおり、本件の第 1 審判決においては、X の職種を総務担当へ変更することに関する業務上の必要性や、当該配転を行うことで X に通常甘受すべき程度を超える不利益が及ぶか等につき言及しており、東亜ペイント事件が示した考慮要素に基づいて判断しているといえる。

（2） その他裁判例

また、職種限定合意と配置転換命令との関係性につき、本件同様、使用者側において労働者が従事していた職種の廃止が検討されている場合に、配置転換命令を行うことが許容されるかとの点が問題となった裁判例として、以下のものがあげられる。

ア 東京地判平成 19 年 3 月 26 日労判 941 号 33 頁（東京海上日動火災保険事件）

本裁判例は、社会情勢の変動に伴う経営事情により、当該職種を廃止せざる得なくなる事態が起こることも現実的には否定しがたい旨述べた上、職種を限定する合意がある場合でも「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である」と判示する。

本裁判例は、労使間での職種限定合意が認められる場合（かつ労働者の配転に対する個別的同意がない場合）であっても、配転命令が認められる余地があることを示したものであるが、職種限定合意がある場合に、使用者側の一方的な判断によって配転命令を行うことができると解する理論的根拠は見当たらず、学説の多くも本裁判例の判断内容については支持するに至っていない。

イ 名古屋高判平成 29 年 3 月 9 日労判 1159 号 16 頁（ジブラルタ生命事件）

本裁判例は、入社後の 2 年間につき固定給保障の上、ソリューションプロバイダーマネージャーとの職種での業務内容に限定する合意が認められるとの事案において、一定範囲の職種限定合意のもと当該職種に従事する労働者に対しては、当該労働者と十分協議しつつ、「可能な限り従前の…業務と同等かそれに近い職種や職場に移行することができるよう丁寧で誠実な対応をとることが信義則上求められる」旨判示している（結論としては、正当な理由のない配転命令として無効と判断した。）。

かかる判示内容は、後記 4 で言及する学説の見解と親和的なものといえ、配転にあたり労働者との間で十分な協議に基づく対応が求められると明示する点で参考となる。

3 本判決についての評価

本判決の判断内容は、労使間において職種限定の合意が認められる場合に、当該職種を使用者の一方的命令によっては変更し得ないとする従来の学説の考え方と軌を一にするものといえる。もっとも、その判断の前提として、（黙示の）職種限定合意の存在を、第一審、原審同様に肯定している点は、長期雇用システムを前提に、労働者の育成等の観点から容易には

© IWATA GODO 2025

職種限定の合意を認めていない近時の裁判例の中では特徴的であるとの指摘もある[8]。前述のとおり、労働契約ないし就業規則において明示的な定めのない場合には、採用状況や配転の実績の他、労働者の職種、業務内容等の各事情を考慮した上で、職種限定合意の有無を判断することになるが、本件においては、Y が、X 以外の第三者に対して福祉用具の改造・製作等を外部委託し得ない状況のもと、X を技術者として 18 年間もの長期にわたり雇用し続けていることが、職種限定合意を肯定するに至った重要な要素であると考えられる。この点については、特段否定的な見解等はないところであり一事例の判断としては適切であるように思われる。

4　本判決の意義

本判決は、職種限定合意が認められる場合において、使用者は、労働者の個別の同意なしに、一方的に配置転換を命ずる権限を有しないことにつき、最高裁が明示的に判断した点に意義がある。下級審の裁判例においては、職種限定合意がある場合であっても、配転命令を行う余地があることを前提に判断を示すものも存在していたが、本判決により、かかる考え方が否定された。

そのため、本件のように職種限定合意が存在する場合で、かつ労働者が従事していた職種について使用者側の事情により廃止せざるを得ない場合には、当該労働者が配転に同意しない限り、解雇をすることも一つの選択肢となる。この点、労働者が他職種等への配転に同意しない場合において、使用者が解雇を検討する際には、当該使用者側の事情を労働者に対して誠意をもって説明し、雇用を維持するために他職種への配転等について労働者の同意が得られるよう働きかけるべきであり、それでもなお同意が得られない場合には解雇を検討することが考えられるとする見解もある[9]。かかる考え方によると、労働者との間で職種限定合意が認められ得る場合に、使用者が当該職種を廃止することを念頭に労働者に対して他職種への配転を行おうとする場合には、当該労働者の意向を十分に踏まえた上での対応が求められることとなり、継続的な雇用を重視する結果、労働者の意に沿わない職種への配転を行うことは、逆に労働者との紛争リスクがある点に留意すべきであるといえる。他方で、解雇を行おうとする場合であっても、後に労働者側から職種限定合意の存在を否定される等して解雇の効力を争われるという別のリスクも存することから、使用者としては、当該労働者との間で、可能な限り他職種への配転につき同意が得られるよう協議を進める必要があろう。

また、当事者の訴訟追行という観点からは、本項冒頭で述べたとおり、使用者側が、職種限定合意があってもなお配転命令を行うことを許容し得る特段の事情の主張をすることは妥当でないため、職種限定合意の成否そのものについて種々の事情を主張の上、争っていくことが必要となる。その意味では、当該労働者が従事する職種の特殊性が認められないことや、採用の際の条件につき、他の労働者との間の差異の有無等に関する丁寧な主張が必要になると考えられる。

[8] 労働判例 2024.7.1（No.1308）8 頁
[9] 水町勇一郎『詳解労働法 第 3 版』533 頁（東京大学出版会、2023）

© IWATA GODO 2025

【監修】

上田　淳史（弁護士）
E-mail: aueda@iwatagodo.com

慶応義塾大学法学部卒業、1998 年弁護士登録。
訴訟・紛争案件を多数取り扱う。2023 年より司法試験・司法試験予備試験考査委員（民法）を務める。

【文責】

棚橋　央登（弁護士）
E-mail: hiroto.tanahashi@iwatagodo.com

2019 年中央大学法学部卒業
2021 年東京大学法科大学院修了。2022 年弁護士登録。
コーポレート分野、労務分野、訴訟分野など企業法務一般を担当している。

岩田合同法律事務所

1902 年（明治 35 年）、司法大臣や日本弁護士連合会会長を歴任した故・岩田宙造弁護士が「岩田宙造法律事務所」を創立したことに始まる、我が国において最も歴史のある法律事務所の一つです。　創立当初より、我が国を代表する企業等の法律顧問として広範な分野で多数の企業法務案件に関与しております。弁護士 110 余名のほか、日本語対応可能な外国法事務弁護士（中国法、フランス法、米国法）も所属し、特別顧問として元金融庁長官中島淳一氏、特別招聘顧問として元最高裁長官大谷直人氏が在籍しております。

〒100-6315 千代田区丸の内二丁目 4 番 1 号　丸の内ビルディング 15 階
岩田合同法律事務所　広報：　newsmail@iwatagodo.com

※本ニュースレターは一般的な情報提供を目的としたものであり、法的アドバイスではありません。また、その性質上、法令の条文や出展を意図的に省略している場合があり、また情報としての網羅性を保証するものではありません。個別具体的な案件については、必ず弁護士にご相談ください。

© IWATA GODO 2025