

# 社会福祉法人秀峰会 事件

(東京高裁 令和5年8月31日判決)

(研究の目的)

- ・配転命令の有効性について学ぶ。

## 第1 事案の概要

- ・以下の文章は判例研究用に要約されたものである。詳細は判決文を参照されたい。
- ・\*が付された赤字部分は、本資料作成者のコメントである。

被告（秀峰会）は、特別養護老人ホームの経営などの社会福祉事業を行う社会福祉法人である。

原告は、理学療法士の資格を有し、平成17年に被告と雇用契約を締結した。原告は、令和2年11月27日、同年12月16日をもって、被告法人本部への異動の辞令交付を受けた（以下、「本件配転命令」という。）。異動先は、法人本部に新設される産業理学療法部門であった。

原告は、本件配転命令が無効であり、不法行為に当たるとして、地位確認及び損害賠償を求める訴訟を提起した。横浜地裁は本件配転命令が無効であるとして、原告の請求を一部認め50万円の支払いを被告に命じたが、本判決は本件配転命令が有効であるとして原告の請求を棄却した。

\*地裁の判断は、業務上の必要性について使用者の裁量を広く認めてきたこれまでの裁判例の解釈と異なっていることから、妥当でない。

## 第2 裁判所の判断の概要

### 1 判断の枠組み

配転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、当該配転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、当該配転命令は権利の濫用になるものではないというべきである。…業務上の必要性についても、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は、業務上の必要性の存在を肯定すべきである（最高裁昭和61年7月14日判決参照）。

## 2 業務の必要性についての判断

- (1) 被告が、職員の就業に関する健康増進や労災防止等に関する業務に新たに産業理学療法士の知見を取り入れて実施する取組（以下、「本件取組」という。）を行うことにつき、企業運営上の必要性が認められる。

また、本件取組を従来の部門に行わせるのか、それとも、部門を新設して行わせるかは、経営判断として被告に広範な裁量がある。

**\*地裁は、本件取組を従来の部門が行うと考えるのが自然で新部門を設立して行う必要性はない旨の判断をしたが、裁判所が企業に成り代わって判断すべき事項とは言えない。**

- (2) 原告の勤務状況につき、リハビリテーションに参加していなかったこと、原告の1日の訪問実績は他の理学療法士と比較して少なく、新規利用者の割当てに原告が応じず、上司の注意・指導によっても改善されなかったこと、直近2年の人事評価において、「仕事の量」「他部門との連携」「チームワークとコミュニケーション」といった事項が最低評価であったことなどの事情が認められる。被告は、小規模な事業所に原告を継続的に配置することは周囲の職員や利用者のために不適當であるが、その一方で、理学療法士の資格を有し、長年の実務経験もある原告が本件取組に携わるのに適していると判断したものと認められる。

- (3) そうすると、被告が、新設部門に理学療法士の資格を有する原告を配置して本件取組を実施することは、企業運営上及び人事管理上の必要性があると認められる。

したがって、本件配転命令には、業務上の必要性が認められる。

**\*本件は、企業運営上の必要性（資格と実務経験を有する原告に新部門での業務を行わせるのがふさわしいとの事情）がある。そのような事情がなく、人事管理上の必要性（問題行動のある労働者に懲戒処分ではなく配転を行う）のみで配転命令を出した場合、業務上の必要性があると判断されるかは、不明である。**

## 3 不当な動機・目的についての判断

企業運営上及び人事管理上の必要性が本件配転命令に肯定される上、ほかに嫌がらせないし退職強要目的で本件配転命令がなされたことをうかがわせる事情もない。

したがって、本件配転命令に不当な動機・目的は認められない。

## 4 通常甘受すべき程度を著しく超える不利益についての判断

- (1) 配転後の原告の処遇につき、理学療法士としての職種や賃金のほか休日や終業時刻についても条件が維持され、業務内容・勤務場所の点を除いて変更はなかったとこ

ろ、勤務場所の変更に伴って通勤時間が15分ほど長くなったことは、労働者が通常甘受すべき程度の不利益と言える。

- (2) 原告は、新部門での業務は従前の業務と大きく異なる業務であり、これまでに培ってきた技術やノウハウが劣化する、20年以上にわたって理学療法士としての職務に携わってきたのに、新部門での業務内容は原告にとってどの程度意味のあるものが不明確であるなどと主張する。

しかし、原告と被告との間の雇用契約に職種限定の合意はなかったところ、原告の上記主張を不利益と捉えることは、職種限定の合意があることと同様の結果となりかねないため、その主張をそのまま受け入れることは相当でない。原告の主張することはあくまで主観的な不利益の域を出るものではなく、これをもって本件配転命令を否定するだけの、労働者が通常甘受すべき程度を著しく超える不利益ということとはできない。

\*本判決では、技術やノウハウの劣化は主観的な不利益に過ぎないとされたが、アメリカン・エクスプレス・インターナショナル事件判決では、労働者の将来のキャリア形成についても配慮すべきとされた。同じ職務配置の問題のように見えても、場面が異なれば、考慮すべき要素も異なってくる点に注意する。

以 上