【事件名】ジブラルタ生命事件（名古屋高裁平成 29．3．9 判決）

～営業職の育成等を行うリーダー職として採用された社員について，職種限定の合意があり，会社合併後の営業職への配転命令や懲戒解雇は無効と判断された事例～

どんな事件ですか？

○　本件は，リーダー職(管理職)に採用された社員Ａが，会社合併後に営業職(一般職)に配転されたこと，営業業務の意図的な放棄等を理由に懲戒解雇されたことが無効であるとして，地位の確認及び未払賃金の支払等を求めた事件です。雇用は合併後の会社に承継されています。

○　Ａは，採用過程で営業業務を行う必要はないことを確認し，入社後も営業業務を行いませんでした。一方,雇用契約書には営業業務を行うと記載がありました。

○　地裁は，上記雇用契約書等に基づき，職種限定の合意の存在を認めなかったため，Ａが控訴しました。

何が問題となったのですか？

○　本件では，①Ａはリーダー職に職種を限定し採用されていたか，②営業職への配転命令は有効であるか，③営業業務を意図的に放棄したことなどを理由とした懲戒解雇は有効であるかが問題となりました。

〔参考〕

○　使用者と労働者の間で，職種を限定する合意がある場合，職種の変更を行うためには，労働者本人の同意が必要と解されています。なお，この合意は，就業規則に優先します（労働契約法第 7 条ただし書)。

裁判所はどう判断したのですか？

1　職種を限定する合意の有無について，次のように判断されました。

採用過程，入社後の業務の状況を総合的に判断すれば，労働契約においては，少なくともリーダー職としての固定給が保証された間は，Ａの職種はリーダー職に限定され，業務内容は営業職の採用・育成に限定されており，その限度での職種限定合意は存在した。

なお，雇用契約書には，リーダー職の業務内容として営業業務を行う旨の文言はあるが，採用過程等からすると，Ａが営業業務に従事する契約が成立したとは認められない。

2　営業職への配転命令の有効性について，次のように判断されました。

職種限定の合意があるＡが受け入れられるような選択肢を示さないまま，Ａの最も意に沿わない，かつ，待遇面で明らかに不利益となる営業職として扱ったことは，正当な理由のない配転命令がなされたものであり，しかも，管理職から一般職への懲罰的な降格人事とも解され，人事権の濫用として無効である。

3　懲戒解雇の有効性について，次のように判断されました。

配転命令は無効であるから，営業職に配転したことを前提として，意図的に営業業務を放棄したことを理由とする懲戒解雇もまた理由がなく無効である。

4　本事件の結論

Ａが労働契約上の権利を有する地位にあることを認め，かつ，未払賃金の支払を命じました。なお，この判決は最高裁で確定しています(上告棄却・不受理 H29 年 10 月 10 日最三小決定)。

この判例で注目すべきところは何ですか？

○　本件では，職種を限定する合意の有無について，雇用契約書の文言にかかわらず，採用過程や入社後の業務の状況などの客観的事実に基づき確定されました。

○　使用者は，職種を限定した労働者について職種の変更を伴う配転を行う場合，原則として労働者の同意を得ることが必要となりますので，丁寧で誠実な対応を心掛けましょう。